COLLECTION SUR LES AUTOCHTONES

GROUPE DE LA POLITIQUE CORRECTIONNELLE AUTOCHTONE

BIIDAABAN : MODÈLE DE GUÉRISON DE LA PREMIÈRE NATION MNJIKANING

APC 23 CA (2002)

Canada

Sécurité publique et Protection civile Canada

Public Safety and Emergency Preparedness Canada

104-07586/

Le présent document a été établi grâce à une contribution du ministère du Sécurité publique et Protection civile Canada

Les opinions exprimées dans le présent document sont uniquement celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement le point de vue du ministère du Sécurité publique et Protection civile Canada

BIIDAABAN : MODÈLE DE GUÉRISON DE LA PREMIÈRE NATION MNJIKANING

APC 23 CA (2002)

Collection sur les Autochtones

Il est possible d'obtenir des exemplaires du présent document en s'adressant au :

Groupe de la politique correctionnelle autochtone
Sécurité publique et Protection civile Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Il est également possible de consulter le présent document sur Internet à www.psepc-sppcc.gc.ca

Si vous avez besoin de plus d'un exemplaire du document, n'hésitez pas à photocopier celui-ci en totalité ou en partie.

N° de cat. JS42-110/2002
ISBN 0-662-66993-2

BIIDAABAN: MODÈLE DE GUÉRISON DE LA PREMIÈRE NATION MNJIKANING

Rédaction et recherches :

Joe Couture et Ruth Couture

Grâce au parrainage des Native Counselling Services of Alberta

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS iii

CHAPITRE 1 1

INTRODUCTION ET PROTOCOLE DE RECHERCHE 1
PLAN ET CALENDRIER DE RECHERCHE 3

CHAPITRE 2 7

EXAMEN QUALITATIF 7
L'ENVIRONNEMENT DU PROCESSUS BIIDAABAN 7
LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING 8
INTERMÉDIAIRES ENTRE DEUX CULTURES 9
STRESS ETHNIQUE 12
ON A IMPORTÉ UNE CULTURE ET UNE TRADITION 15
ACCROISSEMENT DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE 15
LEADERSHIP, STRATÈGES EN MARKETING, PLANIFICATEURS ET VISIONNAIRES 18
CERTAINS ÉVÉNEMENTS MARQUANTS DE LA COLLECTIVITÉ 23
LES AVANTAGES 29

CHAPITRE 3 33

EXAMEN QUALITATIF 33
VALEUR DU PROCESSUS BIIDAABAN POUR LES TRIBUNAUX ET LA COLLECTIVITÉ 39
UNE INSPIRATION ET UNE RESSOURCE SUR LE PLAN DE L'ENSEIGNEMENT 41
LE POUVOIR DU CERCLE; L'ASSEMBLÉE DE LA COLLECTIVITÉ 43
AVANTAGES IMPRESSIONNANTS PENDANT UNE BRÈVE PÉRIODE 51

CHAPITRE 4 55

LES DÉFIS AUXQUELS FAIT FACE L'ÉQUIPE BIIDAABAN 55
AVANTAGES ÉCONOMIQUES – CHANGEMENTS SPECTACULAIRES 56
LES PROGRAMMES 59
AVANTAGES DU PROCESSUS BIIDAABAN 64
CERTAINS DÉFIS QUE DOIT RELEVER LE PROGRAMME BIIDAABAN 69

CHAPITRE 5 83

PROFIL DU MEMBRE DE L ÉQUIPE BIIDAABAN 83
ACTIVITÉS FUTURES 89
EXPÉRIENCE ET FORMATION DU PERSONNEL 90

ANNEXE A 99
DÉLINQUANTS 99
ACCUSATIONS – PEINES POSSIBLES – PEINES RÉLLES 99
ANNEXE B 103
QUESTIONNAIRE 103
ANNEXE C 105
BIIDAABAN : MODÈLE DE GUÉRISON DE LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING 105
ANNEXE D 107
INFORMATION À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA COLLECTIVITÉ 107
EN QUOI CONSISTE LE PROCESSUS? 108
INFORMATION À L'INTENTION DE LA PERSONNE QUI A SUBI DES PRÉJUDICES 109
INFORMATION À L'INTENTION DE LA PERSONNE QUI A CAUSÉ DES PRÉJUDICES 110
INFORMATION À L'INTENTION DE LA FAMILLE 110
ANNEXE E 113
STATISTIQUES SUR LE PROGRAMME BIIDAABAN 113
ANALYSE DU TEMPS CONSACRÉ À UN ABUSEUR TYPE 115
NOTES EN FIN DE TEXTE 123

REMERCIEMENTS

Le présent projet de recherche a pu prendre forme et être mené à terme grâce à la participation d'un certain nombre de personnes et d'organisations. Nous tenons à rendre hommage à certaines de celles-ci.

Le projet a été conçu à la suite d'une conversation de membres de collectivités autochtones qui s'étaient réunis en 1998 pour examiner des questions relatives au traitement des délinquants sexuels dans leurs collectivités. Ils savaient que leurs méthodes de guérison permettaient d'apporter des changements fondamentaux dans la vie et le bien-être de leurs collectivités et ils se sont demandé si le Groupe de la politique correctionnelle autochtone du ministère du Solliciteur général du Canada serait intéressé à présenter en détail ces changements.

Sous la direction d'Allen Benson, les Native Counselling Services of Alberta (NCSA) ont accepté d'entreprendre le présent projet de recherche et ils ont confié par contrat à M. Joe Couture et à M^{me} Ruth Couture la tâche d'effectuer les travaux de recherche et de rédiger le présent document. Nous aimerions remercier les Native Counselling Services of Alberta d'avoir entrepris le projet, d'en avoir assuré l'orientation, d'avoir prodigué leur soutien, par l'entremise de M^{me} Patti Laboucane-Benson, et d'avoir ouvert la voie au partenariat instauré entre l'équipe de recherche et la Première nation Mnjikaning.

Nous remercions également la Fondation pour la guérison des Autochtones de son appui financier. Enfin, nous tenons à exprimer nos remerciements aux membres de la Première nation Mnjikaning pour le temps et les efforts qu'ils ont consacrés au projet.

CHAPITRE 1

INTRODUCTION ET PROTOCOLE DE RECHERCHE

BIIDAABAN

MODÈLE DE GUÉRISON DE LA PREMIÈRE NATION MNJIKANING

CONTEXTE ET OBJET

Il existe des points communs entre bon nombre des modèles de guérison dans le domaine de la justice autochtone, et il est entendu que les cultures, les systèmes de valeurs et les processus autochtones diffèrent considérablement de ceux de la société dominante, mais la dynamique d'une collectivité acculturée et semi-urbaine qui possède un casino prospère constitue la toile de fond unique et complexe du modèle Biidaaban. Le présent projet de recherche vise donc à tracer un portrait holistique du modèle *Biidaaban, stratégie de guérison de la Première nation Mnjikaning*, qui comprend une description de la collectivité, de son processus de guérison et de ses valeurs.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET PARTICULIERS

Les objectifs généraux et particuliers du projet de recherche étaient multiples :

- Faire participer la collectivité de Mnjikaning à un processus d'évaluation (l'élément de base de l'évaluation étant la « valeur ») qui satisfasse le personnel de l'équipe Biidaaban, les Services sociaux ainsi que les membres et les dirigeants de la collectivité;
- Concevoir et mettre en œuvre un processus d'évaluation de la recherche « holistique » qui soit pertinent et significatif pour le programme Biidaaban, le chef et le conseil de bande ainsi que pour la collectivité;
- Présenter le plus de renseignements possible sur les avantages directs et accessoires (à valeur ajoutée) de la stratégie Biidaaban à partir des renseignements obtenus dans le contexte des perceptions de la collectivité et des avantages qui en résultent.

De concert avec des représentants de la Première nation Mnjikaning, le personnel de l'équipe Biidaaban, la Fondation pour la guérison des Autochtones et la Direction générale de la police

des Autochtones du ministère du Solliciteur général du Canada, les Native Counseling Services of Alberta (NCSA) se sont vu confier la responsabilité de réaliser les travaux de recherche. L'équipe des NCSA qui a effectué les recherches possède une expertise et une vaste expérience en matière de bien-être des collectivités et dans le domaine de la conception de programmes pour les collectivités autochtones et la collecte et l'analyse de données qualitatives.

MÉTHODOLOGIE

Le recours aux connaissances et à l'expertise de couches diverses mais liées de la population de la Première nation Mnjikaning, de l'équipe Biidaaban et des Services sociaux Gga Wiidookaadmin, des dirigeants et des membres de la collectivité, des clients, des employés du casino et des chercheurs a permis d'améliorer les protocoles de recherche. Tous ont collaboré à l'approche participative entreprise à cet égard :

> « La collaboration, l'éducation mutuelle et le fait de donner suite aux résultats constituent les trois éléments clés de l'approche participative en matière de recherche. Ces travaux de recherche font ressortir les partenariats empreints d'un respect mutuel entre les chercheurs, l'équipe Biidaaban, le personnel des Services sociaux Gga Wiidookaadmin, la bande, les clients Biidaaban et la collectivité. « Lorsque des personnes constituent un groupe ayant un objectif commun, examinent leur situation et prennent des décisions, elles sont transformées – elles n'ont plus peur, elles acquièrent la confiance, l'estime de soi et un sens d'orientation » [1].

L'approche participative en matière de recherche maximise la participation de la collectivité et des profanes. Elle permet de négocier un « équilibre » entre l'acquisition de connaissances valables et susceptibles d'être généralisées et d'en faire profiter la collectivité qui fait l'objet de l'étude. Le partenariat est empreint d'un respect mutuel, fondé sur les responsabilités partagées, les coûts et les avantages qui permettent d'obtenir des résultats satisfaisants pour tous les partenaires.

Les protocoles de recherche comprenaient les connaissances et l'expertise des membres de l'équipe Biidaaban et des Services sociaux Gga Wiidookaadmin, des membres de la collectivité

et des chercheurs. « Tous ceux qui collaborent aux travaux de recherche sont égaux. La sagesse collective de la collectivité ajoute une perspective qui élargit les points de vue, accroît l'efficacité du projet et améliore la crédibilité des résultats oraux et écrits qui empêchent la stigmatisation éventuelle de la collectivité »[2].

PLAN ET CALENDRIER DE RECHERCHE

Première réunion : établissement du protocole

Portant sur l'entrée, les permissions et les relations avec les divers groupes membres de la collectivité Mnjikaning, une première réunion visant à discuter l'objet et la portée du protocole de recherche ainsi que les rôles et responsabilités a eu lieu le 31 mars 2000. Y ont participé un analyste de politique du ministère du Solliciteur général – Services correctionnels pour Autochtones, des représentants des Native Counseling Services of Alberta (NCSA) et des membres du personnel de l'équipe Biidaaban et des Services sociaux Gga Wiidookaadmin.

Cadre du processus de collecte des renseignements : mise en oeuvre

- Les cercles ouverts et les décisions communes

Pour que les travaux de recherche soient réalisés selon une approche participative et conformément au protocole, on a commencé par créer des cercles du personnel où l'information circulait librement et les discussions visaient à susciter la confiance et la compréhension des besoins, des intérêts, des sensibilités, des questions culturelles et communautaires du personnel ainsi que les enjeux touchant les travaux du programme Biidaaban. La compréhension des procédures qui « fonctionnaient » et de celles qui « ne fonctionnaient pas » dans la collectivité a aidé à définir le processus de recherche en cours tout comme le survol des enjeux et les besoins en matière de planification ou de calendrier. Les premiers cercles, suivis de discussions en personne, ont renforcé la prise en charge des travaux de recherche par l'équipe Biidaaban ainsi que le rapport qui devait suivre.

- Procédures de planification, objet et portée, rôles et responsabilités

Les raisons de l'évaluation holistique, la portée des recherches qu'elle comportait et les avantages escomptés ont été expliqués et discutés tout comme les rôles et responsabilités du

personnel de l'équipe Biidaaban qui a travaillé avec les chercheurs. Un protocole d'entrevue a été établi. Il a été déterminé que la meilleure façon d'obtenir des entrevues était d'organiser des entrevues individuelles en profondeur pour tenir compte des contraintes de temps des personnes interrogées, dont la plupart étaient des hommes et des femmes faisant partie de la population active. Avec la coordonnatrice et l'animatrice de l'équipe Biidaaban, on a procédé à la préparation et à l'essai préliminaire d'un questionnaire ouvert simple d'une page, et on a établi un calendrier acceptable pour la tenue des entrevues. Les deux femmes n'ont pas ménagé leur temps pour répondre aux questions, établir un calendrier et élaborer une liste de personnes à interroger.

- Approche en deux volets : données quantitatives (données sur papier – recherche des faits) et qualitatives (avantages accessoires ou à valeur ajoutée).

Renseignements quantitatifs : On a conçu un tableau indiquant les peines de ressort fédéral ou non fédéral imposées par suite d'infractions au *Code criminel* à 44 personnes inculpées d'abus qui sont passées par le processus Biidaaban jusqu'à présent, les infractions commises, la durée de l'incarcération (si l'accusé a été traduit en justice) et la durée réelle de la peine infligée dans le cadre de la solution de rechange Biidaaban en matière de justice alternative (voir l'annexe A). De plus, on a établi un tableau indiquant le nombre d'abuseurs jusqu'à présent et les six victimes qui sont passées par le processus Biidaaban. On a obtenu d'autres données quantitatives à partir des rapports trimestriels du programme Biidaaban pour l'année écoulée, y compris des renseignements financiers (p. ex. coûts du personnel, coûts de fonctionnement, financement, etc.). Une liste des noms et numéros de téléphone pertinents des juges, des avocats, des agents de probation, etc. , ainsi que des numéros de téléphone de la coordonnatrice et de l'animatrice Biidaaban a également été établie.

Les renseignements qualitatifs à obtenir portaient sur les changements ou variations survenus depuis le lancement du processus Biidaaban il y a cinq ans. À cette fin, on a élaboré une échelle de cotation en dix points pour connaître les « variations » ou « changements » perçus dans l'état de santé et le bien-être de la collectivité au cours des cinq dernières années. Six questions ouvertes figuraient dans le questionnaire et visaient à connaître la justification de ces cotes et à déterminer en particulier la valeur ou les avantages du modèle Biidaaban perçus par la collectivité. Les questionnaires ont servi à inciter les répondants à tenir des discussions plus libres, plus ouvertes et plus spontanées et ils faisaient partie du processus d'entrevue. Les entrevues et les travaux de recherche antérieurs auprès des Premières nations ont permis de

déterminer que les questionnaires doivent s'accompagner d'une entrevue personnelle afin d'assurer la fiabilité et la compréhension claire des questions posées. Cela était particulièrement important dans le cas des entrevues avec les membres de la collectivité Mnjikaning en raison de l'incidence économique du casino sur la vie des gens de la collectivité et de la nécessité d'établir clairement les avantages du casino et du processus Biidaaban. Le questionnaire figure à l'annexe B.

Le modèle d'entrevue était fondé sur une approche évolutive conçue pour tirer parti des commentaires formulés au départ afin d'obtenir un portrait véritable des avantages de la collectivité sur le plan de la santé et du bien-être. Dans une petite collectivité, les observations d'un échantillon représentatif de personnes constituent un indicateur clair des points communs qui existent (valeurs de base) ainsi que des différences attribuables à l'âge, aux croyances, aux intérêts, aux façons de penser ou de réagir du point de vue psychologique, mental, physique et spirituel.

Collecte des données : Au total, 30 entrevues individuelles en profondeur d'une durée variant entre une demi-heure et deux heures ont eu lieu avec un échantillon représentatif d'abuseurs de sexe masculin ou féminin, de victimes d'abus, de familles et de guides d'opinion de la collectivité, de procureurs de la Couronne, d'agents de probation et de policiers. Dans le cadre du processus de production de données, on a également obtenu au moyen d'entrevues non dirigées des renseignements à partir d'activités communautaires : observation des enseignements d'un Aîné à une classe de deuxième année, réunion de planification communautaire, pow-wow de jeunes, visite du casino Rama, conversations avec des jeunes du centre de conditionnement physique MASK, visite de la collectivité et cérémonie du calumet de clôture.

CHAPITRE 2

EXAMEN QUALITATIF

L'ENVIRONNEMENT DU PROCESSUS BIIDAABAN

Il est intéressant d'observer que le casino et le processus Biidaaban ont été créés en même temps sur des voies parallèles. Tous deux ont fait face dès le début à des obstacles propres à leur développement. Tous deux ont vu le jour en 1996. Il s'agit peut-être de la façon dont le Créateur place les outils nécessaires dans la collectivité Mnjikaning afin d'utiliser pleinement les dons individuels et collectifs de celle-ci et de permettre à ses habitants de passer de la dévastation coloniale à un nouveau rôle global plus inclusif, qui fera de leur collectivité un phare autochtone en matière de compassion, de partage et d'espoir. La collectivité Mnjikaning a la capacité de servir de modèle significatif du leadership autochtone et des réalisations culturelles, spirituelles et économiques au sens le plus complet du terme pour favoriser l'harmonie dans une collectivité équilibrée, compatissante et axée sur le partage. Cette vision, bien entendu, est tributaire de la volonté de la collectivité d'accepter ces outils et de s'en servir pour mettre en œuvre le plan du Créateur visant à atteindre un équilibre holistique – spirituel, physique, mental et psychologique, ce qui accentuera la riche palette des couleurs de leur cercle d'influences – rouge, noir, blanc et jaune.

L'ENVIRONNEMENT DU PROCESSUS BIIDAABAN

Avant d'aborder les avantages accessoires ou à valeur ajoutée du processus Biidaaban, il importe de présenter la toile de fond de l'environnement, les systèmes de croyance et un portrait des habitants de la collectivité Mnjikaning – les caractéristiques qui ont rendu cette collectivité semi-urbaine pratiquement autosuffisante par le passé et économiquement durable à l'heure actuelle. La collectivité Mnjikaning est en voie de transformation et elle a la possibilité de produire une nouvelle sorte d'intégration sociale; une nouvelle ère de partage de ses dons en matière de compassion et de bienveillance. Le présent chapitre portera sur les influences négatives de la société et du casino sur le processus Biidaaban et il présentera un aperçu des défis auxquels fait face le programme Biidaaban dans sa croissance et la poursuite d'un modèle de guérison communautaire de rechange dans le domaine de la justice.

LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING

La collectivité Mnjikaning compte environ 650 habitants dans la réserve et 616 habitants en dehors de la réserve. Elle se trouve sur un territoire d'environ 2 350 acres situé au nord des pertuis du lac Simcoe et du lac Couchiching à environ 90 minutes de voiture au nord de Toronto et à 12 kilomètres d'Orillia, l'agglomération urbaine la plus proche qui compte à peu près 29 000 habitants.

Le nom Chippewas de Mnjikaning ou « peuple du barrage » rend hommage à l'engagement qu'a pris la collectivité de s'occuper de la passe migratoire vieille de 4 500 ans qui a été désignée récemment site patrimonial et qui a rendu la collectivité pratiquement autosuffisante par le passé. Il y a des générations, Mnjikaning était un lieu de guérison et de renouveau. Rama a repris récemment son ancien nom pour honorer l'esprit de ceux qui ont préservé la virginité de l'endroit. Il ne fait aucun doute que la collectivité estime que le territoire légué par les ancêtres revêt un caractère particulier. Un sentiment de fierté s'est manifesté de différentes façons au cours des entrevues.

> « Les habitants de Mnjikaning sont très particuliers parce que ce sont les gens du barrage. Les Autochtones sont les gardiens originaux de cet endroit. Pendant au moins 10 000 ans, mon peuple a vécu dans cette région, s'est occupé de notre mère nourricière, a gardé les poissons et a tenu un conseil au printemps pendant la saison du frai. »

> « La collectivité Mnjikaning est reconnue dans toute la province comme étant un endroit de guérison et de renouveau, où l'on peut rencontrer un guérisseur, lui offrir du tabac et recevoir une réponse franche. C'était un endroit où des groupes Iroquois ou Chippewas se faisaient la guerre. Ils ont déposé leurs armes pour être ici. Nous devons nous souvenir de la responsabilité qui nous incombe en 2000. Mon histoire n'est pas seulement ma vie, la vie de ma mère ou de mes grands-mères. Elle remonte au début des temps. C'est un endroit spécial. »

La bienveillance semble être l'un des principaux dons de la collectivité Mnjikaning... elle unit les peuples.

Les participants aux entrevues ont souvent répété la phrase, « nous le faisons avec bienveillance ». L'une des dirigeants, le chef sortant Lorraine, constitue un exemple de ce don de la bienveillance. Quelques membres de la collectivité ont mentionné qu'elle inspirait les valeurs traditionnelles de la compassion et du partage et qu'elle possédait à la fois les qualités d'une négociatrice difficile et la capacité de travailler avec compassion.

Les conteurs disent que l'emplacement de la collectivité Mnjikaning sur le lac Couchiching était une incitation aux habitants des réserves du Nord qui voyageaient sur les rivières et les lacs à s'arrêter dans la collectivité où ils étaient invités à se reposer, ils étaient traités avec bienveillance, ils partageaient des histoires et ils pouvaient se restaurer avant et après leur voyage à York (Toronto).

INTERMÉDIAIRES ENTRE DEUX CULTURES

Le peuple Mnjikaning constitue un exemple de ressort psychologique. Certains se considèrent comme des intermédiaires, qui font le pont entre deux cultures. Malgré les effets catastrophiques du colonialisme et du système des pensionnats qui ont littéralement extirpé leur langue et leur culture, les gens ont résisté en passant dans la clandestinité afin de conserver des parties de leur propre culture jusqu'à ce qu'il ne soit plus dangereux de s'exprimer.

> « Ma grand-mère a été élevée au sein de l'Église unie et élevée de façon traditionnelle par son grand-père. Elle pouvait non seulement fabriquer un panier de frêne noir à la main et des boîtes en piquants de porc-épic, mais elle savait comment colorer les piquants et elle parlait couramment l'ojibway. Mais elle pouvait aussi faire beaucoup d'autres choses de la société blanche. Elle a appris ces choses de différents membres de sa famille, mais elle a tenu secrets tous ces éléments culturels parce que ce n'était pas le bon moment d'être Indien. »

> « Des enfants résidant dans des pensionnats n'ont pas vu leur famille pendant 10, 12 ou 15 ans. Il n'y avait aucun contact. Ils devaient parler anglais, lire, écrire et faire de l'arithmétique toute la journée, mais le soir, dans leur lit, ils se parlaient en objibway pour ne pas oublier leur langue maternelle. »

« Beaucoup de choses sont devenues clandestines. Je dirais qu'environ 60 % des gens étaient touchés. Certaines personnes sont encore très craintives, et elles ont peur de l'admettre. »

L'acculturation est attribuable aux mariages entre Autochtones et non-Autochtones, à l'interaction avec la société dominante en milieu de travail, dans les relations sociales et dans la vie quotidienne et à l'emploi au casino de plus de 3 200 personnes[3] de cultures autochtones ou non autochtones provenant de tout le Canada, des États-Unis et de l'Asie. La proximité de Toronto a également eu un impact sur les croyances et les systèmes de valeurs de la collectivité tout comme les fortes influences de l'Église.

Une collectivité qui subit encore les effets du colonialisme

Les effets du colonialisme se répercutent encore à de nombreux niveaux. Le « déracinement » de la culture a créé une profonde souffrance, l'isolement et une dépendance qui ont entraîné la violence familiale, l'alcoolisme et la violence sexuelle. La méfiance à l'égard de l'autorité refait encore surface et le « silence » se fait encore sentir.

« Tout se poursuit d'une manière différente. Les pensionnats, tout le processus de la colonisation, le fait de nous parquer dans des réserves, d'avoir un agent indien, d'être obligé d'avoir un laissez-passer. Je constate que les mêmes contraintes sont imposées à notre personnel du casino à l'heure actuelle. »

« Certaines choses sont devenues très claires à mes yeux, dans le travail que je fais et les organismes auxquels j'appartiens. Je constate que nous, Autochtones, avons perdu notre capacité de faire des choix. C'est monumental. Songez à un parent qui se fait enlever son enfant de cinq ans. Nous ne savons pas comment choisir. Les choix ont été opérés à notre place. Cela se poursuit – vais-je accepter cet emploi ou cet autre emploi, devrais-je engueuler mon superviseur ou aller dehors et fumer. Nous avons dû introduire tout le processus du choix. Nous ne savons pas comment prendre en main notre vie. »

« Les gens dans la collectivité s'opposaient fortement aux cercles lorsque nous avons créé ceux-ci. Ils connaissaient le pouvoir du cercle et ils savaient qu'on dirait trop de choses qu'ils ne voulaient pas entendre parce que nous

dévoilerions des secrets. Les cercles sont courants maintenant, mais il a fallu dix pour les ressusciter. »

« On pouvait vous arrêter auparavant et vous mettre en prison parce que vous aviez eu recours aux coutumes traditionnelles. Les enfants résidant dans les pensionnats étaient battus. On ne les nourrissait pas. C'était mauvais. On coupait les cheveux des garçons et des filles alors que les cheveux constituent une partie très importante de notre culture. Ils sont tressés pour les cérémonies afin de nous rappeler le droit de fumer le foin d'odeur. Nous couper les cheveux équivalait à nous couper de notre passé. Si l'on veut changer une personne, on l'éloigne de sa famille et l'on peut lui inculquer n'importe quel genre de culture. On peut lui enseigner à devenir quelqu'un d'autre si elle n'est pas entourée de gens qui lui ressemblent et qui parlent comme elle. »

« Nous ne pouvions pas avoir de pow-wows avant 1960. C'était illégal. »

Les réflexions au sujet des effets du colonialisme sur les événements contemporains rappellent que l'agression coloniale est encore enracinée dans le système de justice. L'isolement créé par l'incarcération évoque l'isolement des enfants, leur éloignement de leur famille, de leur collectivité et de leurs racines culturelles. Les punitions non traditionnelles infligées aux détenus ont des liens psychologiques avec le passé et les preuves de l'endurcissement et non de la guérison à l'extérieur de la collectivité d'origine son encore très évidentes.

« Tout le monde est au courant des dommages causés par l'assimilation, en particulier ce que les pensionnats ont fait; il n'est donc pas logique de consacrer plus de temps, d'efforts et d'argent à la réinsertion sociale. Nous savons tous que les Autochtones doivent guérir dans le milieu où ils vivent. On ne peut pas les sortir de leur milieu, les incarcérer et leur dire qu'au cours de leur séjour en prison ils doivent guérir. Ils ne le feront pas. Ils guériront dans la collectivité où ils vivent avec leur famille et les amis qui les appuient. »

« Lorsque nous travaillons avec eux pour la première fois, ils veulent tout nous dire. Lorsque la personne qui a causé des préjudices vient nous voir après avoir été sous garde pendant six mois, il y a une coquille qui est réellement difficile à briser. C'est un travail de longue haleine ».

STRESS ETHNIQUE

À un autre niveau, les effets à long terme de la colonisation ont cédé la place à ce qu'on a appelé dans les collectivités autochtones semi-urbaines acculturées le stress ethnique – le stress résultant du fait de se sentir « différent » pendant toute sa vie dans la culture dominante. La différence d'appartenance ethnique ou la sensibilité à cet égard crée un stress chez ceux qui vivent dans une société qui a toujours insisté sur la « justesse » de son mode de vie :

> « Nous devons traiter avec d'autres personnes et établir des liens avec celles-ci tout en étant différents. Vous avez quelque chose de différent et vous le savez. Et tout le monde le sait. Nos enfants devaient subir beaucoup de stress lorsqu'ils allaient à l'école à Orillia parce qu'ils étaient différents. »

> « Il s'agit de la pression qui s'exerce pour que nous suivions le mouvement même si cela va à l'encontre de notre propre culture. »

> « Le fait d'être des gens de couleur ou d'être Autochtones nous impose automatiquement un stress. Dans bien des cercles, des domaines et des parties de notre vie, nous ne sommes pas traités comme des égaux. Même aujourd'hui. Je peux vous raconter des histoires au sujet des médecins, des dentistes, des pharmaciens qui ne m'ont pas traité aussi bien que tout le monde après qu'ils eurent constaté que j'étais un Indien. »

> « La plupart des Autochtones souffrent. Ils sont perdus. Ils ont l'impression de ne pas être normaux dans la société. Lorsque nous allons dans la rue, nous avons deux prises contre nous; nous sommes Autochtones, nous sommes bruns. On nous considère comme inutiles, ivrognes et paresseux. Si vous ne le croyez pas, ouvrez-vous les yeux et écoutez les conversations des non-Autochtones. Lorsque vous écoutez, ils sont sur leur garde. Vous devez écouter lorsqu'ils ne savent pas que vous les écoutez; vous devez observer aussi le langage corporel. »

> « Nous sommes un produit de la colonisation. Ceux qui nous ont imposé leur mode de vie et leurs règles nous ont changés à jamais. Nous devons lutter pour ce que nous sommes, pour être sur un pied d'égalité avec tout le monde. Car les

gens ne croiront jamais que nous sommes aussi bons que quiconque. Nous sentons la pression qui s'exerce pour que nous soyons meilleurs, plus propres, plus rapides, plus intelligents afin d'être considérés comme moitié moins bons. Il s'agit encore d'un reliquat de nos parents, de nos grands-parents, de notre langue devenue clandestine. »

L'incidence d'un stress prolongé créé des problèmes d'identité. Le fait d'être élevé dans une famille non autochtone ou une famille élargie au lieu de grandir avec ses parents biologiques et de travailler dans un milieu et de vivre dans un autre soulève des questions comme : « qui suis-je réellement » et fait prendre conscience qu'il « manque quelque chose ».

« Il y avait un trou dans ma vie, quelque chose qui me manquait tout le temps. J'ai grandi avec des Autochtones et près d'eux toute ma vie, mais je n'ai jamais su que j'étais Autochtone. J'ai travaillé à l'extérieur de la collectivité et ma structure sociale gravitait autour de non-Autochtones. Tous mes parents étaient autochtones, et j'ai grandi près d'eux. Pendant toute la période où j'ai vécu loin de la collectivité, je sentais qu'il me manquait quelque chose. Je me disais : "Qui suis-je donc?" Suis-je blanc ou autochtone? J'ai toujours ressenti le besoin impérieux en moi de retournez chez moi. Pendant les années où j'ai été rongé par l'alcool, je ressentais doublement cette vacuité. »

« J'ai toujours su que j'étais d'ascendance autochtone. J'ai grandi dans une famille canadienne non autochtone; néanmoins, j'ai toujours ressenti un manque. Il y avait quelque chose qui m'empêchait de me sentir bien. Mais après avoir trouvé mes racines autochtones, j'ai été surpris de constater le nombre de choses que j'avais faites sans m'en rendre compte durant mes 30 premières années qui résultaient de ma culture autochtone. »

Une femme évoque de manière vivante l'expérience qu'elle a vécue lorsqu'elle avait sept ans dans le système scolaire d'Orillia. Les enfants autochtones étaient battus; on se moquait de leurs vêtements et on leur volait leur dîner. Dans un autre cas, les enfants ont été séparés des autres enfants non autochtones de première année et placés dans une autre salle pour subir un test de QI. Son quotient intellectuel était plus élevé que celui des autres enfants autochtones et non autochtones. Elle se souvient de la réaction des autorités de l'école :

« Tu as obtenu la note la plus élevée au test. Nous avons examiné ton dossier scolaire et nous avons essayé de déterminer ton rendement scolaire; nous avons constaté que tu as été une très bonne élève. Mais rien n'indique que tu as été adoptée. Nous devons donc savoir d'où tu viens et comment ces gens t'élèvent. J'ai dit : " Je ne suis pas adoptée. J'appartiens à ma mère et à mon père ". Ils ont continué d'insister et ont dit : " tu peux nous faire confiance. À qui appartiens-tu réellement?" J'ai dit : " à ma mère et à mon père " ».

Trente-cinq ans plus tard, même si les circonstances sont différentes, la capacité de cette même personne en tant qu'Autochtone est encore mise en question. Cette même jeune femme est devenue juge de paix autochtone et est maintenant directrice des Affaires générales au casino. Au cours d'une conférence sur la justice, un homme a insisté pour savoir comment elle avait obtenu un « si bon emploi ». Était-ce parce qu'elle était Autochtone? Était-ce parce qu'elle était une femme? Elle a finalement répondu ce qui suit :

« Je crois que j'ai obtenu cet emploi, non pas parce que je suis une femme, non pas parce que je suis Autochtone, mais parce que je me suis présentée à l'entrevue en fauteuil roulant ». Il m'a regardée, a pris son plateau, est parti et ne m'a jamais plu reparlé. Je voulais le projeter contre le mur. Nous ne sommes pas une bande de gens attardés. Nous sommes des gens instruits et bien avisés sur le plan politique. »

La collectivité sait parfaitement que « tous les yeux sont tournés vers elle » pour voir si le casino réussira grâce aux efforts de la collectivité Mnjikaning à devenir le plus important casino autochtone du Canada[4].

Un directeur de l'embauchage du casino a observé que la faible estime de soi de certains employés se manifeste par leur profonde crainte de changer d'emploi ou d'accepter une promotion. Ils conservent les emplois peu spécialisés malgré leurs capacités reconnues. La faible estime de soi empêche une personne d'acquérir de nouvelles compétences ou de changer d'emploi parce qu'elle se sent moins en sécurité, moins sûre de pouvoir faire le changement.

« Nous voyons les effets des pensionnats sur la propension à l'obéissance. Au casino, certains de nos employés ne veulent pas de promotion. Ils ont été

opprimés pendant une période si longue qu'ils ont encore peur de changer leur carrière, d'acquérir de nouvelles connaissances ou d'accepter une promotion. »

ON A IMPORTÉ UNE CULTURE ET UNE TRADITION

Par suite de la dévastation subie, du déracinement des valeurs traditionnelles, du sentiment persistant qu'il manque quelque chose et du profond besoin de redécouvrir qui ils sont, les habitants de la collectivité Mnjikaning ont importé une culture et une tradition. Selon une personne, les années 1960 et 1970 ont été une période de renaissance au pays et le moment tout désigné pour s'élever contre la dévastation antérieure et les actes illégaux de l'État. On a dit que la collectivité Mnjikaning s'est taillée dans le sud de la province la réputation d'être un endroit où la collectivité a importé une culture pour retourner aux enseignements perdus. Voici ce qu'en pense une personne :

> « Nous faisions appel à des Aînés de réserves aussi éloignées que Sault Ste. Marie, North Bay et l'Ouest pour qu'ils nous prodiguent leurs enseignements. Nous ne nous en excusons pas. Que nous serait-il arrivé si nous ne l'avions pas fait? Nous ressemblerions à une bande d'Indiens, mais ce ne serait pas le cas parce que nous ne comprendrions pas la tradition. Nous avons donc fait venir ces enseignants. Quelques-uns de nos jeunes sont allés vivre dans d'autres réserves du Canada et des États-Unis et ils s'y sont mariés. Ces gens, aujourd'hui dans la quarantaine, ont vécu avec des Autochtones et ils ont appris leurs chants et leurs cérémonies. Ils sont revenus pour nous les enseigner. Ce sont ces personnes qui maintiennent en vie la tradition des pow-wows, qui aident nos enfants à faire leurs insignes. »

La tendance à l'importation de la culture est encore évidente aujourd'hui. Des Aînés sont invités dans la collectivité pour conseiller les individus, créer des cercles d'hommes et prodiguer des enseignements traditionnels aux jeunes enfants et aux membres de la collectivité.

ACCROISSEMENT DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

D'autres ont recours à leurs propres enseignants ou épousent des personnes d'autres Premières nations ou des non-Autochtones, qui apportent leur propre culture. La diversité

culturelle croissante dans la collectivité Mnjikaning modifie le tissu social et culturel de la collectivité. Une femme a décrit avec à-propos cette diversité :

> « Ce n'est que récemment que j'ai commencé à adopter les façons traditionnelles. La plupart de mes enseignants sont de la Three Fires Medeowin Society. Je viens de la Première nation Mi'gmaw, mais je vis ici dans la culture Ojibway. J'ai épousé un Potawatami, mais j'ai des enseignants Mohawks. »

La croissance de la population dans la collectivité Mnjikaning crée un creuset de cultures qui influent sur la collectivité, considérée maintenant comme une « collectivité globale ». Elle accentue la nécessité de renforcer les dons de la collectivité qui sont la compassion, le partage et la bienveillance et d'offrir les « choix » nécessaires pour répondre aux besoins individuels. Étant donné l'incidence de l'acculturation d'une population diversifiée et la nécessité d'assurer la santé et le bien-être de la collectivité Mnjikaning, il est essentiel que la base de la collectivité demeure équilibrée sur le plan holistique et enracinée dans la tradition.

C'est le bon moment de retourner aux enseignements

> « Les anciens, qui sont les mémoires collectives, nous disent que le début du point tournant, c'est lorsque les jeunes passent prendre leurs plantes magiques et se souviennent de leur appartenance à la culture autochtone. »

Il existe des preuves selon lesquelles ce phénomène commence à se produire. Au début des entrevues, quelques personnes de 30 ou 40 ans évoquaient volontiers avec fierté le nom de leur Esprit pour ancrer leurs convictions et mettre leur identité dans la balance. Ce comportement constitue une prise de position et revêt une importance particulière en raison de la diversité culturelle croissante et du stress de l'acculturation. Ces hommes et ces femmes se considèrent comme des modèles de comportement pour la jeune génération, car ils guident leur retour vers les enseignements traditionnels et la récupération de leur culture.

> « Je fais partie du groupe des 40 ans à qui on a prédit qu'après un certain nombre de générations après l'arrivée du premier homme blanc, nous assisterions à un déclin et qu'il faudrait nous regrouper. Pour pouvoir me regarder dans le miroir et dire : "Je suis Anishnabe et c'est une bonne chose pour moi". Je devrais répondre aux questions, et c'est correct de porter une

tresse et des mocassins à une réunion. C'est correct d'insister gentiment pour inaugurer les réunions publiques par une prière parce que c'est notre façon d'agir depuis longtemps. Il faut du courage pour faire cela, et il impossible de le faire seul jour après jour. Mais on peut y arriver. »

La façon de retrouver ses racines traditionnelles et le temps nécessaire pour y arriver sont très personnels. La collectivité et l'équipe Biidaaban s'efforcent d'accroître la participation des Aînés aux cérémonies traditionnelles. On envisage de construire un pavillon de ressourcement et un centre culturel, ce dernier ayant surtout pour but de répondre à l'intérêt des touristes à l'égard de la Première nation Mnjikaning, mais il s'agirait aussi de la première étape visant à montrer « qui nous sommes » ainsi que « notre culture et nos traditions ».

Aux yeux de certains, le fait d'être Autochtone dans un environnement néotraditionnel éveille de profondes résonances dans l'esprit et dans le cœur. On a fait état d'un « mélange » de tradition résultant de la diversité culturelle des gens qui vivent dans la région; ce phénomène peut se manifester ainsi selon la description d'une personne :

> « Ils suivent leur propre cheminement spirituel en tirant parti de la culture autochtone selon leur choix personnel. En raison de la diversité des cultures et des Autochtones d'autres bandes du pays qui viennent ici ou qui reviennent des États-Unis pour apprendre, s'épanouir ou s'installer dans la collectivité Mnjikaning, il en résulte un mélange de toutes les cultures. S'ils ne veulent pas faire partie d'un cercle, ils participent à une thérapie de groupe. »

À cause de la diversité culturelle et spirituelle, il faut recourir à une grande souplesse dans les méthodes de guérison utilisées. Pour l'élaboration d'un plan de traitement avec les clients, par exemple, l'équipe Biidaaban tient compte des besoins particuliers de chacun des clients afin de déterminer les meilleures façons d'entreprendre le processus de guérison. Les plans de traitement sont fortement individualisés, et l'on offre au client le choix de maximiser la possibilité de guérir son propre esprit à sa façon. L'équipe Biidaaban estime que cette approche renforce le désir du client de guérir et montre qu'elle travaille avec la personne pour atteindre cet objectif.

Le mode de réappropriation de la tradition exigera peut-être une nouvelle sensibilité aux enseignements, une période d'apprentissage, une période de guérison des blessures

profondes du passé et une période d'émergence d'une nouvelle identité traditionnelle et culturelle enracinée dans les anciennes traditions :

> « Parce qu'une personne ne participe pas aux cérémonies de la suerie, qu'elle n'a pas les cheveux longs ou qu'elle ne danse pas le pow-wow, nous ne pouvons pas conclure qu'elle n'est pas Autochtone ou que cela n'éveille pas dans son esprit et dans son âme de profondes résonances. Tout se passe à l'intérieur de soi. Il s'agit de l'identité même. Si l'on voit quelqu'un vivant à Toronto dont l'apparence n'est pas différente de celle des autres personnes, on ne peut pas dire qu'elle n'est pas dans cet état d'esprit. Il s'agit d'un état très personnel, et il faut laisser les Autochtones être ce qu'ils sont. Il y a eu tant de dévastation; ils doivent retourner pratiquer leur tradition selon leur bon vouloir. Les pensionnats ont altéré notre âme pendant si longtemps qu'il faudra du temps pour guérir les plaies. On nous a dit que nous avions tort et que nous serions punis. Il faudra plus de temps pour certains ou cela peut se produire de différentes façons, avec un nouveau sentiment d'identité. »

L'interaction entre les diverses cultures dans la collectivité Mnjikaning commence à produire des modèles spirituels et culturels nouveaux et diversifiés.

LEADERSHIP, STRATÈGES EN MARKETING, PLANIFICATEURS ET VISIONNAIRES

Un certain nombre de femmes et d'hommes croient que la collectivité Mnjikaning est dotée de capacités en matière de leadership qui existaient bien avant le contact. Au cours des cinq dernières années, le chef et le conseil n'ont ménagé aucun effort pour intégrer la collectivité de manière holistique, non seulement sur le plan du développement économique, mais aussi sur le plan de la santé, du bien-être, de l'éducation et du logement.

En raison de l'adoption du projet de loi C-31, de l'emploi au casino, des plans en vue de la construction d'un nouvel hôtel et d'un centre de loisirs et de l'instauration d'une collectivité mieux intégrée holistiquement, plus de personnes s'installent dans la collectivité Mnjikaning. Même si le territoire est restreint, les tendances en matière d'immigration au cours des cinq dernières années ont traduit la hausse considérable du nombre de logements – dont le nombre est passé de 150 il y a dix ans à 230 aujourd'hui, y compris des logements en copropriété de départ permettant de loger les personnes qui affluent dans la région. Au cours d'une séance

récente de planification urbaine récente, des lots pour plus 100 nouvelles habitations ont été inscrits au programme de planification. De plus, la collectivité s'occupe réellement de ses personnes âgées; elle a construit seize appartements pour les personnes âgées visant à répondre aux besoins croissants de celles-ci.

La structure organisationnelle de la Première nation Mnjikaning est communautaire – c.-à-d. des relations interdépendantes qui protègent ses membres et renforcent ses processus décisionnels. Dans presque toutes les questions très controversées, qui sont résolues selon la règle de la majorité, un consensus de la collectivité intervient généralement.

Une vision communautaire établie en 1984 énonce les objectifs à long terme de la collectivité. Des changements sont apportés périodiquement pour tenir compte de l'évolution des besoins, des enjeux ou des nouveaux désirs de la collectivité. La vision compte sept catégories distinctes déterminées par consensus de la collectivité dont le développement est prévu : collectivité (structure et territoire), économie, loisirs, éducation, culture, services sociaux et de santé et politique. Dans chacune de ces sept catégories, il y a de sept à quatorze projets différents à entreprendre. Le poids ou l'importance d'un projet particulier prévu est indiqué par la grosseur de la case (qui indique le nombre de membres de la collectivité qui appuient une mesure ou un projet particulier – plus la case est grande, plus il y a de personnes qui appuient la mesure; plus elle est petite, moins il y a de personnes qui l'appuient).

Une évaluation des besoins de la collectivité est effectuée tous les quatre ans environ. Les objectifs de la collectivité sont définis davantage et discutés et leur ordre de priorité est établi avant la mise en œuvre. Les projets à entreprendre sont déterminés par consensus de la collectivité, et des comités sont ensuite créés pour effectuer des recherches sur ces questions, préparer des propositions et répondre aux besoins de crédits budgétaires et en capital. Des réunions communautaires auxquelles assistent de nombreuses personnes ont lieu régulièrement (en moyenne, 75 personnes y participent). Le processus décisionnel de la collectivité est tenu en haute estime. Les personnes interrogées estiment que la collectivité a adopté une approche très ciblée et équilibrée qui tient compte de la santé et du bien-être de la collectivité. Les qualificatifs utilisés régulièrement pour décrire les gens de la collectivité Mnjikaning dans ce processus communautaire étaient : « axé sur l'action », « proactif » et « visionnaire ». Le processus semble bien fonctionner, il affiche un rendement éprouvé et il a reçu l'appui du chef, du conseil et de la collectivité.

« Ils confirment le bien de la collectivité, qui passe avant tout à leurs yeux. »

« Nous accordons une grande importance à ce que la collectivité a à dire. L'année 1984 a marqué notre première grande stratégie communautaire décennale. Nous avons demandé aux résidents de la collectivité ce qu'ils voulaient y voir. C'est réellement étonnant, car la collectivité a toujours réussi à saisir les choses réellement importantes, et elle n'a pas pris le mors aux dents. Elle ne s'est pas emballée. Elle est toujours revenue à ce qui était dans son intérêt bien compris et cela me surprend toujours. Notre conseil a également réussi à maintenir le cap. Il m'a toujours impressionné. L'accent est mis sur la collectivité et ce qu'il y a de meilleur pour la collectivité, et la collectivité ne craint pas de s'exprimer. »

« Nous sommes réellement des visionnaires. Nous voyons toujours plus loin. C'est cela la collectivité Mnjikaning. Elle a toujours été proactive plutôt que réactive. »

Les réunions communautaires sont ouvertes. Il semble que tous peuvent exprimer leur opinion, par exemple un garçon de 12 ans a eu le courage de prendre la parole à la réunion au nom des adeptes de la planche à roulettes qui voulaient une aire de jeu pour pratiquer leur sport. On a répondu à leur demande.

À l'heure actuelle, l'accent est surtout mis dans les centres communautaires sur l'accroissement de la capacité physique (élargir l'infrastructure) et sur la possibilité d'accueillir les gens qui viennent dans la région. Les autres plans consistent à prévoir l'agrandissement des installations récréatives pour les jeunes et les adultes de la collectivité et à répondre aux besoins en matière de magasins d'alimentation dans la région (p. ex. épicerie et supermarché), l'agrandissement des zones de travail, la construction d'un pavillon de ressourcement et la création d'une fondation culturelle, l'agrandissement d'une garderie dans un seul immeuble pour répondre aux besoins toujours plus grands en matière de locaux en raison du nombre croissant de mères sur le marché du travail. La priorité des sept catégories à aborder en 2002 a été établie et elles visent l'autosuffisance et l'autodétermination; elles devraient être mises en œuvre par ordre d'importance dans la collectivité.

L'évaluation suivante des besoins de la collectivité constitue les 12 principales priorités sur 44 dans sept catégories définies par la collectivité :

ÉVALUATION DES BESOINS DE LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING

12 principales priorités de la collectivité sur 44

2001-2002

Catégorie	Signification traditionnelle	Priorité accordée par la collectivité
INFRASTRUCTURE	*Une bonne planification crée moins de problèmes à l'avenir*	(1) Logement/lotissement
LOISIRS	*Promouvoir la santé et le bien-être*	(2) Installation sportive extérieure/polyvalente / aire de planches à roulettes
ÉDUCATION	*Faire de tous les membres de la bande un citoyen à part entière*	(7) Activités plus structurées pour tous les groupes d'âge autres que les personnes âgées (3) Nouveau bâtiment pour une garderie (9) Développement des ressources en langue Ojibwe et sensibilisation à la culture
AUTOSUFFISANCE ÉCONOMIQUE	*Répondre adéquatement aux besoins physiques*	(4) Épicerie (5) Formation et aide en planification d'entreprise

Catégorie	Signification traditionnelle	Priorité accordée par la collectivité
POLITIQUE	*Autodétermination, liberté, fierté et bien-être*	(6) Responsabilité financière et comptable
CULTURE	*Comprendre ce que nous sommes. Promouvoir la joie, le bonheur et la fierté*	(8) Centre culturel et(ou) musée
SERVICES SOCIAUX ET DE SANTÉ	*Nous devons nous occuper de notre famille, de nos parents, de nos voisins, et être bienveillants à leur égard dans cet ordre*	(8) Vie privée des résidents (8) Soins prolongés ouverts (9) Immeuble polyvalent de services sociaux et de santé.

- Des nombres doubles ou triples indiquent que le même nombre de personnes ont mentionné cette priorité.

Un mail en est au stade de la conception à l'heure actuelle. La construction et l'implantation d'un pavillon de ressourcement et d'un centre culturel ou musée suscitent une vive discussion. La construction d'un hôtel et d'un complexe de loisirs adjacents au casino est sur le point de commencer.

Une station radio dans la collectivité Mnjikaning vient de recevoir une licence d'exploitation. L'équipe Biidaaban aura ainsi la possibilité d'accroître la sensibilisation à son travail. Il s'agira d'un autre média qui servira à communiquer ses messages à la collectivité. Les étudiants se verront aussi offrir une autre possibilité de carrière.

À environ deux milles au nord du village, un immense territoire est devenu disponible, et les négociations se poursuivent en vue d'acquérir ces terrains dans le cadre d'un important plan directeur d'aménagement et d'urbanisme qui fait l'objet d'un processus communautaire.

Mettre en pratique la vision des espoirs, des souhaits et des rêves de la collectivité est un processus complexe exigeant une adaptation mutuelle entre la vision initiale, les programmes, les ressources, les compétences en matière d'organisation et le soutien communautaire.

CERTAINS ÉVÉNEMENTS MARQUANTS DE LA COLLECTIVITÉ

Le processus décisionnel communautaire accorde une valeur supérieure à l'éducation et à la formation des gens, qui servent de points de départ vers l'autonomie gouvernementale et l'autosuffisance. Les soins aux enfants, aux personnes âgées et à l'ensemble de la collectivité et leur bien-être sont au cœur des efforts de la collectivité. Voici certains des événements marquants qui ont redéfini les valeurs de la collectivité Mnjikaning qui avaient cours par le passé et qui visaient à assurer un avenir fondé sur la prospérité :

L'argent obtenu grâce à la location du terrain occupé par le casino a été investi dans un fonds de fiducie pour les enfants de la Première nation Mnjikaning appelé « Looking Far Ahead » jusqu'à ce que la collectivité décide qu'il est temps de distribuer ces fonds.

> « Il y a environ 150 ans, nous avons cédé d'innombrables territoires en retour d'argent devant servir à créer un fonds de fiducie qui devait permettre de subvenir à nos besoins pendant le reste de notre vie. Cet argent n'a jamais été investi dans notre compte de fiducie. Le ministère des Affaires indiennes gérait ces fonds. Cette fois-ci, nous les gérons nous-mêmes. Et ils nous seront réservés. C'est obligatoire. Lorsque viendra ce jour, la collectivité décidera de la façon de les gérer. Il s'agit d'une source de sécurité pour nos enfants que nous n'avons jamais eue. »

Achèvement du M.A.S.K. (Mnjikaning Arena Sports Ki) comprenant une patinoire ultramoderne pour la pratique du hockey et du patinage, des installations d'exercices, un gymnase et de l'équipement. À l'heure actuelle, il loge également les Services sociaux et l'équipe Biidaaban. Le pow-wow des jeunes s'est tenu dans le M.A.S.K. ce printemps. Comme 469 habitants ou 37 % de la population de la collectivité Mnjikaning a moins de 25 ans (et 42 % des habitants de la réserve a moins de 25 ans), la collectivité s'efforce activement de répondre aux besoins des jeunes en matière de loisirs et de faire face à leurs éventuels problèmes. Les années précédant la vingtaine caractérisent la rébellion des jeunes. Selon les statistiques du Service correctionnel du Canada (2000), il pourrait y avoir une hausse spectaculaire du nombre de jeunes

délinquants pendant la prochaine décennie à la suite de l'accession des jeunes du baby-boom autochtone à la maturité. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de gangs dans la collectivité Mnjikaning, et l'on n'en prévoit pas non plus.

La première école autochtone, Kendaaswin, existe depuis 3 ans; au début, elle accueillait des enfants de la maternelle, puis elle en est venue à recevoir des enfants de la 8^{e} année. Il est prévu de continuer son expansion jusqu'à la 12^{e} année. Conçu à l'origine pour accueillir 100 élèves, elle compte des effectifs de 120 élèves, et ce nombre s'accroît. L'agrandissement de l'école est devenu nécessaire parce qu'elle est pleine à craquer. Les parents ont la possibilité d'envoyer leurs enfants à une école d'Orillia, mais de plus en plus de parents préfèrent confier leurs enfants à une école traditionnelle. L'expansion de la garderie dans un grand immeuble au lieu de trois est déjà prévue.

Processus décisionnel ciblé. L'architecte du casino a été choisi en fonction de la capacité de celui-ci d'être à l'« écoute » des besoins et des désirs de la collectivité afin de concevoir un plan accepté par celle-ci. Trois architectes de réputation internationale, dont un architecte autochtone renommé, ont présenté des projets à 75 membres de la collectivité assis autour de tables rondes de 8 à 10 personnes. Après toutes les présentations, et à l'insu des participants des autres tables, une décision unanime a été prise. L'architecte japonais a été choisi parce qu'il était à l'« écoute » de leurs besoins et qu'il a répondu à tous les critères de conception.

Création du modèle Biidaaban, modèle de justice alternative communautaire visant à guérir de manière holistique et réintégrer dans la société les personnes qui ont causé des préjudices. De plus, installer les Services sociaux et l'équipe Biidaaban dans le même bâtiment offre la possibilité d'obtenir une unité holistique plus solide ou de mieux conjuguer les efforts de l'équipe, d'établir une interaction plus étroite et d'utiliser davantage les ressources (p. ex. diverses disciplines en counseling : la dépendance à l'égard du jeu, PNLAADA, bien-être des enfants et de la famille, Rainbow, etc.)

En ce qui concerne le développement du casino, la collectivité a mis en œuvre des mesures de sauvegarde pour protéger la collectivité en prévision des problèmes généralement attribuables aux jeux de hasard. Le nombre de policiers, par exemple, est passé de 4 à 14; un poste de conseiller en dépendance à l'égard du jeu a été créé de concert avec le casino; la police et le casino dépistent les crimes liés au casino. Selon les entrevues avec la police, la collectivité Mnjikaning est très « sûre ». Le taux de criminalité y a été stable et relativement faible au cours

des deux dernières années. En fait la collectivité est considérée comme plus sécuritaire que bien d'autres.

L'orientation professionnelle et le placement sont devenus essentiels.

Le nombre de programmes et de possibilités d'emplois d'été au casino pour les élèves du niveau secondaire a augmenté; ceux-ci peuvent occuper des emplois « réels » qui leur permettent d'acquérir une formation et de l'expérience dans divers domaines et de définir leurs intérêts à l'égard de diverses possibilités d'emplois.

Nombre de personnes qui occupent des postes de commande dans la collectivité et au casino (développement économique, gestion du casino, etc.) ne sont pas autochtones. Cela n'a rien de surprenant, car la collectivité visent des objectifs à long terme et le casino manque de compétences et de talents à l'heure actuelle. La collectivité met l'accent sur le recrutement des candidats ayant les « meilleures » compétences, capacités et aptitudes. Elle accorde une grande importance à l'éducation ainsi qu'au recrutement et au maintien en poste de personnes hautement compétentes (p. ex. divers postes liés à la gestion du casino, compétences dans le domaine de finances, génie, etc.). Elle met l'accent sur les compétences et le talent plutôt que sur le groupe ethnique. La sagesse à la base de cette stratégie de planification est la vision à long terme de la collectivité, qui permet à ses propres membres d'occuper ces postes lorsqu'ils sont prêts à le faire (lorsqu'ils ont reçu la formation et l'instruction nécessaires pour assumer ces responsabilités). L'accent est mis sur la vision de la collectivité Mnjikaning, c.-à-d. obtenir l'autosuffisance complète et gérer et exploiter à part entière le casino, l'hôtel, le complexe de loisirs, etc. d'ici 12 ans. La vision des membres de la collectivité est d'atteindre l'autosuffisance complète pour presque tous les aspects de leur vie et de redéfinir les objectifs de la collectivité Mnjikaning pour aspirer à un avenir prospère et palpitant d'activités.

> « La stratégie consiste à faire appel à des personnes d'un niveau élevé possédant toutes les compétences et aptitudes nécessaires pour acquérir des connaissances auprès d'elles et en arriver à obtenir la capacité de parvenir à l'autosuffisance complète. La collectivité Mnjikaning établit une stratégie. Il y a d'excellentes compétences en gestion qui se développent. »

> « Nous voulons des enfants qui peuvent rêver de devenir ingénieurs, car nous avons besoin d'ingénieurs; nous voulons que nos enfants deviennent

gestionnaires. Nous disposerons des endroits où ils pourront travailler. Même lorsque les membres de notre collectivité assument la gestion, ils engagent des non-Autochtones qui ont des titres de compétence. Ils s'efforcent de retenir leurs services. Ils ont recruté des gens de premier plan parce que notre collectivité ne compte pas de membres ayant ces compétences. Un des objectifs énoncés de notre collectivité, la mobilité ascendante, consiste à faire accéder nos membres à des postes importants. Et cela viendra. »

« Je peux dire sans crainte que la collectivité se prend en main et qu'elle relègue aux oubliettes la catastrophe du colonialisme. »

La collectivité Mnjikaning se considère comme un chef de file du mouvement des Premières nations vers l'autonomie gouvernementale.

« Je crois que la collectivité Mnjikaning a plusieurs longueurs d'avance sur beaucoup d'autres réserves dans le domaine de l'autonomie gouvernementale. Nous y sommes déjà, même si en théorie, nous n'avons pas encore l'autonomie gouvernementale. »

« Le mouvement vers l'autonomie gouvernementale a été lancé il y a longtemps, il y a plus de cinq ans, mais les efforts se sont intensifiés au cours des cinq dernières années. Le processus Biidaaban en a également bénéficié, car nous sommes davantage enclins à nous ouvrir et à être indépendants et responsables dans notre vie. »

Les valeurs et principes au cœur des besoins de la collectivité servent d'assise aux projets. L'équipe Biidaaban s'inspire de ces valeurs et de ces principes pour renforcer la base traditionnelle de la collectivité Mnjikaning en établissant l'équilibre holistique nécessaire dont elle a besoin.

CASINO RAMA

Rupert Ross, procureur adjoint de la Couronne dans le nord-ouest du Canada depuis 1985[5] décrit les études que bon nombre de personnes du domaine de la justice pénale connaissent. Il

décrit ce qui se produit dans une collectivité lorsque la source de revenu dans les villes mono-industrielles se tarit :

> « Lorsque les emplois disparaissent soudainement, les chômeurs sont dépouillés d'une source d'estime de soi : la capacité de subvenir aux besoins de leur famille. La consommation d'alcool et de drogues s'accroît de façon évidente tout comme le taux de violence familiale. Si la perte de cette source d'estime de soi peut avoir un effet aussi important, quel doit avoir été l'effet sur tous les Autochtones du Canada de l'attaque par nos institutions de tous les aspects de leur vie. »

Nous observons les taux élevés de pauvreté, d'aide sociale, d'alcoolisme, de consommation de drogues et de violence familiale. Nous assistons à la lutte pour guérir les gens dans certaines réserves éloignées où l'on ne ménage aucun effort afin d'aider les gens à guérir, de leur permettre de conserver une certaine estime de soi et d'empêcher les suicides; cependant, sans avantages économiques durables, la lutte se poursuit et en vient même à échouer.

Dans la collectivité Mnjikaning, c'est inverse. Grâce aux efforts persistants et à long terme de la collectivité et malgré les préoccupations initiales des membres au sujet de la possibilité d'ouvrir un casino dans cette collectivité il y a plusieurs années, les avantages économiques ont permis en quatre ans à peine, aux habitants de s'enorgueillir rapidement de cette réalisation et d'acquérir une estime de soi. La possibilité d'assurer le bien-être de sa famille l'emporte sur les aspects négatifs possibles d'un projet. Le sentiment d'« égalité », de « liberté », de « réalisation » et d'« accomplissement de soi » sont encore une fois les principaux facteurs de motivation qui contribuent au développement de la sédentarité, de la responsabilité et de la stabilité des employés du casino, qui non seulement conservent leur emploi, mais excellent dans l'exercice de leurs fonctions.

> « On vous permet 16 jours. Si vous allez au-delà de ces 16 jours, vous êtes dehors. C'est tout. Vous pouvez être engagé de nouveau par la suite, mais après que l'argent a commencé à entrer régulièrement, vous savez qu'un chèque de paye vous attend. Cela change tout. Il y a une personne qui a dépassé le maximum deux fois, et ce mois-ci elle est l'« employée du mois. »

« Beaucoup de personnes n'avaient même pas un compte de banque, encore moins une carte de crédit. Il faut prouver qu'on est solvable. »

« Les gens touchaient des prestations de bien-être social. Les emplois constituent une différence énorme. Les gens mettent des aliments sur la table, ils achètent des maisons et ils conduisent des voitures, ce qu'ils ne faisaient pas il y a cinq ans. La prospérité économique améliore réellement l'estime de soi. On peut le constater. »

« Le taux d'emploi ne s'établissait pas à 95 % comme maintenant. Il s'agit d'un changement radical par rapport au passé. Les hommes et les femmes travaillent, et cela change la structure sociale de la collectivité. Les femmes ne dépendent plus des hommes maintenant. C'est une énorme différence. »

« On peut constater des indices évidents : les gens conduisent de meilleures voitures, ils portent de meilleurs vêtements et ils ont de plus belles maisons. Au lieu de dépenser leur argent pour acheter des drogues et de l'alcool, ils consacrent celui-ci à eux-mêmes et à leur famille. À mon sens, ils croient qu'ils méritent ces choses, et ils ont une meilleure estime de soi. »

« Lorsqu'on passe d'un taux de chômage de 80 % à un taux d'emploi de 95 % et qu'il n'y a que 12 ou 15 personnes sur la liste des bénéficiaires de l'aide sociale sur 1 200 personnes, alors qu'il y en avait des centaines auparavant, c'est un changement radical. »

Si l'on applique la hiérarchie des besoins de Maslow (la satisfaction des besoins inférieurs avant la satisfaction des besoins supérieurs, il s'ensuit que les besoins inférieurs de la collectivité Mnjikaning en matière d'alimentation, de logement et de vie sont vite satisfaits par les avantages économiques qu'apporte le casino. Par hypothèse, la satisfaction de ses besoins intérieurs et spirituels suivrait. Selon certains indices, cela se produit. Le rôle du processus Biidaaban dans le renforcement et le soutien de la base traditionnelle de la collectivité – aider la collectivité à établir son équilibre – commence à prendre forme. Cette question fera l'objet d'une examen plus approfondi au chapitre suivant.

L'une des questions que soulèvent, entre autres, les avantages économiques du casino est l'utilisation responsable de l'argent. Étant donné que les femmes peuvent maintenant travailler, la structure du pouvoir à la maison en matière d'argent est plus égale. Comme l'ont fait remarquer deux conseillers :

> « Nos gens ont dû beaucoup trop longtemps se contenter de peu. Nous n'avions même pas assez d'argent pour mener une vie saine. Maintenant, nous devons enseigner à nos gens à utiliser leur argent de manière responsable. La gratification immédiate est le résultat de fait de ne pas avoir eu beaucoup d'argent pendant une longue période. Il est donc très clair que les promesses et les questions d'argent influent sur les gens. Il doit y avoir un équilibre à cet égard, et les questions d'argent sont abordées afin de nous permettre d'établir un équilibre et de permettre à notre collectivité d'apprendre. »

> « Lorsque je remonte de quelques années dans l'histoire de la collectivité, je constate qu'un emploi est une prime considérable. Mais les emplois s'accompagnent aussi de problèmes. Prenons le cas de trois générations d'une famille qui n'ont jamais travaillé. Que se passe-t-il lorsque du jour au lendemain elles arrivent sur le marché du travail? Il y a un déplacement du pouvoir. Il s'agit de déterminer qui prend les décisions. Maintenant que la femme travaille, elle gagne autant d'argent que l'homme. Est-ce permis? L'homme est-il toujours le chef du ménage? Je constate certains problèmes lorsque cela commence à arriver. »

Il s'agit de nouvelles questions à aborder, mais elles n'effacent pas les multiples avantages apportés à la collectivité par le Casino Rama.

LES AVANTAGES[6]

- Création de plus de 3 200 emplois au casino et d'emplois connexes sur trois quarts, jour et nuit, sept jours par semaine. Il n'y a aucune raison d'être en chômage dans la région;
- Plus important employeur autochtone à un seul endroit au Canada, soit 620 emplois; 70 collectivités autochtones diverses de la Colombie-Britannique à Terre-Neuve;

- On a besoin d'une main-d'œuvre importante (recrutée dans les réserves des environs) pour la construction d'un nouvel hôtel. Le but est de recruter une main-d'œuvre composée à 50 % d'Autochtones pendant une période de deux ans;
- Le casino se considère comme un bon voisin et un bon citoyen, non seulement pour la collectivité Mnjikaning, mais pour tout le comté de Simcoe. Plus de 3 millions de dollars sont affectés à de petits projets communautaires dans l'ensemble du comté, dont des refuges pour femmes, la Native Women's Wellness Conference, qui aborde les questions relatives aux pensionnats et appuie la Community Foundation of Orillia, fonds permanent de soutien pour permettre aux personnes de la collectivité de demander une aide pour de petits projets;
- Une aide financière a été accordée pour l'engagement du premier conseiller en dépendance à l'égard du jeu dans la collectivité Mnjikaning et du premier coordonnateur de l'équipe Biidaaban. Une contribution a également été versée pour un Programme d'aide aux employés, dans le cadre du PNLAADA, pour que la consommation d'alcool ne nuise pas aux responsabilités professionnelles des employés, à leur vie et à leur santé;
- Les bénéfices du casino ont été répartis entre le Carnaval, le gouvernement de l'Ontario par l'entremise de la Société des loteries de l'Ontario et les 134 Premières nations représentées par la collectivité Mnjikaning. Les recettes de 400 millions de dollars obtenues en 2000 permettront à certaines des collectivités autochtones du Nord d'avoir l'eau courante pour la première fois, ou des collectivités s'en serviront pour répondre à certains besoins : éducation, aménagement du territoire, assainissement, etc;
- Les employés bénéficient d'excellents services médicaux et de santé et se font rembourser des thérapies comme la massothérapie, qui contribuent à leur santé et à leur bien-être;
- Il existe des programmes de formation pour les employés du casino. Ceux-ci peuvent obtenir de l'avancement au sein de l'effectif, et bénéficier d'une méthode de formation novatrice en quatre étapes afin d'acquérir des compétences et de gravir les échelons au sein de l'organisation;
- Grâce à un programme de mieux-être dans la collectivité, le casino Rama fait appel à la méthode du cercle d'influences pour établir un équilibre entre les besoins mentaux, physiques, spirituels et psychologiques dans les collectivités et

chez les individus en appuyant les initiatives, les activités et les services communautaires;

- Le casino Rama est un des principaux parrains du 1st Annual Canadian Aboriginal Music Awards;
- Prix d'excellence attribués aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire – 8 prix de 5 000 $ chacun afin de rendre hommage aux étudiants pour leur participation personnelle à des activités scolaires et communautaires;
- Le casino Rama a aidé plus de 150 groupes communautaires à participer à des initiatives dans le domaine du bien-être;
- Les personnes qui ont déjà été incarcérées peuvent toujours obtenir un emploi au casino. Leurs antécédents judiciaires ne sont pas retenus contre eux. Le seul critère consiste à posséder les compétences nécessaires pour occuper un poste et à « dire la vérité »; et
- La formation en cours d'emploi au casino a permis d'offrir des emplois réguliers à temps plein dans le domaine de la sécurité (gardiens/policiers) à Orillia et dans d'autres provinces.

Des mesures de sauvegarde ont été prises pour atténuer certaines des craintes ou des préoccupations qui peuvent être présentes chez des membres de la collectivité, p. ex. la crainte du trafic de stupéfiants à grande échelle, les accidents de la circulation attribuables au fait qu'il y a 13 000 véhicules sur les routes tous les jours et les anticipations en matière de crimes comme la prostitution et le vol de portefeuilles.

Des statistiques sur la criminalité attribuable au casino sont recueillies régulièrement de concert avec la police. Selon les statistiques du casino et de la police, seulement deux infractions sont plus nombreuses depuis la construction du casino en 1996 : les accidents de la circulation attribuables au fait qu'il y a 13 000 véhicules sur les routes tous les jours qui pénètrent sur les lieux ou qui quittent les lieux.

Selon le PNLAADA, il y a eu une diminution de la consommation d'alcool, mais une hausse, presque épidémique, de la consommation de cocaïne chez les 25 à 45 ans. La cocaïne serait une nouvelle expérience permettant d'atteindre un état « high » qui a des conséquences graves. La consommation de cette drogue semble être un prolongement de la consommation d'alcool qui, lorsqu'une personne est en état d'ébriété, ouvre la voie à l'essai d'une nouvelle expérience.

La sécurité en matière de trafic de stupéfiants est rigoureuse. Des policiers en civil se rendent régulièrement au casino au cours de chaque quart. Les poursuites sont immédiates. Certains trafiquants ont été appréhendés, mais personne de la collectivité Mnjikaning ne semble avoir été impliqué. La collectivité se préoccupe de la prostitution qui pourrait sévir après la construction de l'hôtel et du centre de loisirs. L'utilisation frauduleuse de cartes de crédit et le blanchiment d'argent ont fait surface, mais les gens de la collectivité Mnjikaning n'y ont pas participé. Selon la police et les tribunaux, ces problèmes sont courants dans l'industrie des jeux de hasard. D'après les contrôles initiaux mis en œuvre par la collectivité au début de l'exploitation du casino, il semblerait que le chef et le conseil résolvent ou continueront de résoudre les questions ou les problèmes prévus.

CHAPITRE 3

EXAMEN QUALITATIF

AVANTAGES À VALEUR AJOUTÉE DANS UN ENVIRONNEMENT COMMUNAUTAIRE QUI CHANGE RAPIDEMENT ET DE FAÇON SPECTACULAIRE

Les valeurs du modèle Biidaaban et son importance pour le bien-être de la collectivité

Contrairement aux autres collectivités autochtones, le modèle Biidaaban évolue dans un environnement très différent dans son cheminement vers la santé et le bien-être. La dynamique d'une collectivité semi-urbaine où se trouve un casino prospère apporte des avantages économiques instantanés à 95 % de ses résidents sur le plan du travail, de l'estime de soi et des avantages matériels alors que la rencontre des cultures autochtones et non autochtones dans la région a entraîné un changement spectaculaire et rapide dans la collectivité Mnjikaning. Ces facteurs ajoutent aux nouveaux défis auxquels fait face le processus Biidaaban à mesure qu'il passe de ses premiers balbutiements à l'étape de la maturité.

La valeur qu'apporte le processus Biidaaban à la collectivité en suscitant un changement spectaculaire réside en partie dans le fait d'être enraciné dans la tradition, son plan bien conçu, la formation et l'auto-guérison du personnel et des bénévoles, le niveau élevé d'engagement du personnel de base, le soutien de son chef pendant les stades du développement et une équipe unie. Voici certains des points forts dont a fait état dans son examen Four World's Centre[7] for Development Learning :

> « La réflexion et la compétence de l'équipe Biidaaban dans ce domaine (faciliter le processus de guérison d'individus et de familles dans la collectivité en ce qui concerne la violence sexuelle et d'autres questions exigeant un processus de guérison) sont bien avancées, en partie à cause d'un processus de formation de base assez approfondi établi pendant l'élaboration du programme. À notre avis, le processus Biidaaban est un excellent investissement, qui permet à nombre de collectivités autochtones d'aborder les questions de guérison et de justice dans le domaine de la violence sexuelle : le programme est enraciné dans les efforts déployés par la base depuis plus de dix ans pour faire face à la violence et aux autres questions connexes relatives au bien-être; un travail considérable

d'excellente qualité a été consacré à la conception du programme et à la formation du personnel et des bénévoles de l'équipe Biidaaban. Il existe une forte volonté politique dans la collectivité d'aborder cette question. Le cercle Biidaaban compte de nombreuses personnes de qualité dont les niveaux d'engagement et de capacité sont élevés. »

L'équipe Biidaaban reconnaît que sa base traditionnelle, l'assise de sa force, ne doit pas être compromise, en particulier à la lumière des changements spectaculaires qui se produisent dans la collectivité.

La naissance du modèle Biidaaban

En 1992, les femmes de la collectivité ont organisé trois journées de réflexion avec plusieurs adolescentes dans le cadre de groupes de guérison. Même si l'on savait que certaines jeunes filles voulaient communiquer certaines questions délicates, rien n'a été divulgué à ce moment-là. Toutefois, le Comité des services sociaux savait que la violence sexuelle était un problème caché, et cette question a fait l'objet de discussions à de nombreuses réunions. En 1993, deux femmes qui avaient été victimes d'agressions sexuelles pendant leur adolescence ont fait part de leurs expériences à deux travailleurs sociaux de la collectivité. Au cours des procédures judiciaires, les conseillers se sont rendu compte que les tribunaux ne répondaient pas aux besoins des jeunes femmes et qu'elles avaient vécu une deuxième fois leur douloureuse expérience.

« Nous ne croyions pas que les préjudices qu'elles avaient subis étaient bien compris, et aucune excuse n'a été présentée pour les torts causés. Il est devenu évident que le système judiciaire est accusatoire, qu'il incite les gens à ne pas assumer la responsabilité des préjudices qu'ils ont causés et à nier ceux-ci et à s'en défendre dans la plupart de cas. Ces gens sont incarcérés en clamant leur innocence et nous sommes de nouveau victimes parce que les membres de la famille, qui veulent croire qu'un des leurs n'a fait aucun tort, nous considèrent comme responsables des malheurs de ceux-ci. Ils renforcent donc le déni et nous victimisent parce qu'ils nous disent que nous avons causé des préjudices à un membre de la famille. Cela crée des conflits permanents dans la collectivité, car les familles se divisent et prennent parti. Par conséquent, la question n'est jamais abordée de manière à rétablir les relations. »

Ceux qui ont appuyé les femmes savaient qu'il fallait mettre en place un processus qui tiendrait compte de la victime et de l'agresseur. Deux conseillères qui avaient travaillé avec les femmes et qui les avaient appuyées ont sensibilité la collectivité aux agressions sexuelles fréquentes :

> « Pour les femmes qui ont révélé ces faits pour la première fois devant le tribunal, ce fut une expérience traumatisante. Il s'agissait de la première fois que des gens révélaient ces faits. Cela a été le début d'une série de révélations. »

> « Leur (les jeunes filles agressées) volonté de faire confiance, leur reconnaissance du fait que, lorsque la communication avait lieu dans un cercle formé de personnes avec lesquelles elles se sentaient en sécurité, elles ont commencé à guérir, et leur prise de conscience de l'étendue importante de la violence sexuelle dans notre collectivité a mené à la création du programme Biidaaban. »

Malgré le choc, l'incrédulité et les confrontations personnelles qu'elles ont suscités dans la collectivité, les femmes ont persisté dans leurs actions. Un groupe de travailleurs sociaux, Gga Wiidookaadmin (« *Entraidons-nous* »), le comité des Services sociaux du conseil a mobilisé la collectivité pour qu'elle fasse face à son histoire enfouie et qu'elle entreprenne le projet. En 1994, la Première nation Mnjikaning a commencé à élaborer le processus avec les fonds initiaux de l'Ontario Aboriginal Healing and Wellness Strategy pour payer le salaire du coordonnateur (à ce moment-là une personne à temps plein et une personne à temps partiel ont lancé le processus). Le comité a entrepris les discussions, il a produit des statistiques de centres de traitement, il a demandé des fonds pour obtenir des données sur la violence sexuelle à l'endroit des enfants et il a consulté le D[r] Ed Connors[8], qui a élaboré le concept, a développé, a formé et a cultivé le processus Biidaaban. Grâce aux conseils du D[r] Connor, le comité de 16 personnes a examiné et analysé le modèle d'autres réserves sur le plan de la guérison communautaire holistique et de la justice alternative et il a décidé que le processus de la Première nation de Hollow Water[9] répondait le mieux à leurs besoins. Ils ont conçu le modèle de guérison Biidaaban en l'adaptant[10]. En 1996, le chef et le conseil ont mis en œuvre un protocole (Résolution du conseil de bande) qui donnait au modèle Biidaaban sa structure officielle. Le modèle de guérison figure à l'annexe C.

La formation des conseillers en dynamique de la vie existait dans le processus Biidaaban depuis 1995. On a commencé à offrir la formation traditionnelle pour aider le personnel et les

bénévoles à reconnaître les enseignements traditionnels et aider ceux-ci à les inculquer et à apprendre comment ils s'insèrent dans le processus de guérison en évolution pour en devenir la base et le guide. Les peintures traditionnelles et le foin d'odeur étaient utilisés dans les cercles. Le groupe s'est également penché sur sa guérison et sa croissance personnelles pour régler les problèmes de violence et de dysfonctionnement à partir de leurs propres antécédents (p. ex. l'approche de la guérison du guérisseur). Dans l'ensemble, il a fallu deux ans pour élaborer le modèle. Le vif désir et la détermination d'apprendre étaient évidents chez tous les travailleurs et ils le sont toujours. Assister à des ateliers culturels, faire participer des Aînés aux cercles, les enseignements traditionnels et le travail de guérison sont des activités permanentes tout comme les possibilités d'obtenir des certificats de formation dans les domaines relatifs au bien-être qui allient la formation traditionnelle et la formation non traditionnelle (par exemple, faire appel à des thérapeutes dans le domaine pénal pour qu'ils travaillent avec les enfants et le personnel dans le cadre de méthodes de thérapie coopérative où le personnel apprend tout en apportant son soutien). Le personnel obtient des certificats au moyen de la formation et d'ateliers. Les nouveaux participants reçoivent une formation pratique pendant certaines périodes.

En 1998, le programme Biidaaban a reçu des fonds du Groupe de la politique correctionnelle autochtone du ministère du Solliciteur général du Canada, pour la mise en œuvre d'un projet pilote de trois ans portant sur les besoins d'expansion du processus Biidaaban. Ces besoins étaient les suivants : porter le nombre d'employés salariés à quatre (un coordonnateur, un animateur et deux conseillers en bien-être); faire appel à l'expertise spécialisée de cliniciens qualifiés, accroître les possibilités d'apprentissage pour augmenter la capacité du processus Biidaaban de promouvoir le bien-être de la collectivité et l'éducation des membres de la bande concernant la question de la violence sexuelle et d'autres services qu'offre le processus Biidaaban (p. ex. soutien psychologique, counseling individualisé, mise en rapport avec les guérisseurs traditionnels, etc. (Voir l'annexe D : Information sur le processus Biidaaban à l'intention des membres de la collectivité).

Du banc d'essai aux louanges : des méfaits aux cas graves

L'équipe Biidaaban n'a ménagé aucun effort pour faire ses preuves devant le système judiciaire. Les membres de l'équipe ont consacré régulièrement du temps à des discussions avec les policiers, les agents de probation, les agents de libération conditionnelle, les procureurs de la Couronne et les juges et à la formation de ces personnes. En raison de la

passion qu'ils éprouvent à l'égard de leur travail et de leur désir d'établir un véritable partenariat avec le système de justice pénale, les membres de l'équipe Biidaaban et le système de justice ont travaillé en harmonie et ils en sont venus à établir des relations mutuellement respectueuses.

Au début, à cause du caractère nouveau du processus, les tribunaux n'acceptaient de nous confier que les méfaits comme les infractions contre les biens, les introductions par effraction, les vols mineurs, etc. Les tribunaux refusaient de nous confier les infractions sexuelles ou les agressions graves et, au départ, l'équipe Biidaaban voulait aller lentement afin de bien s'enraciner :

> « Nous avons passé beaucoup de temps avec les tribunaux pour essayer de les convaincre de cesser d'incarcérer nos gens et de nous les confier afin que nous essayions de les aider. C'était une lutte de tous les instants. Le système judiciaire croyait bien faire en nous confiant les cas peu importants au début : introductions par effraction, vol, méfaits, violence familiale, gifles ou coups. »
> « Ils ont commencé par les cas moins graves comme les introductions par effraction et les voies de fait simples, mais ils ont accepté graduellement des cas de plus en plus graves. »

> « Je décrivais nos objectifs et notre vision, mais il ne voulait rien entendre. Mais cinq ans plus tard, il (procureur de la Couronne) nous recommande des personnes, même si nous ne sommes pas en cour. Si un Autochtone comparaît devant lui, il contacte l'un de nous pour qu'il ramène ce client afin qu'il ait toutes les possibilités de recourir aux ressources que nous offrons. C'est dire comment il nous appuie maintenant. »

Aux recommandations rigoureuses

En raison de son intégrité et de sa crédibilité croissante, l'équipe Biidaaban a obtenu le droit de se voir confier plus de cas graves. Aujourd'hui, la moitié des clients sont des cas d'agression sexuelle. Les tribunaux en sont venus à faire appel de plus en plus à l'équipe Biidaaban et ils recommandent fortement celle-ci à tout moment. L'équipe Biidaaban n'accepte pas actuellement de clients de l'« extérieur » (de la collectivité), mais bon nombre de ces cas ont été portés à son attention.

« Au cours des cinq dernières années, nous nous sommes taillé une réputation enviable dans les tribunaux provinciaux. La moitié de nos clients sont des agresseurs sexuels. »

« Nous en sommes maintenant au point où les tribunaux nous confient les cas d'infractions sexuelles. Les tribunaux ont déjà changé de cap et ils nous confient des agresseurs sexuels et d'autres cas plus graves. »

« Les procureurs de la Couronne et les juges recommandent fortement le processus Biidaaban maintenant. Les choses commencent finalement à débloquer pour nous dans les tribunaux. Nous devons avant tout rendre des comptes à notre collectivité et au système juridique extérieur. Nous ne voulons pas rester à l'écart du système. Nous voulons travailler avec eux. Nous avons besoin de leur appui. Ils doivent croire que nous serons responsables des clients que nous acceptons. S'ils ceux-ci ne respectent pas leur plan de traitement, nous devons être au premier plan au moment de l'imposition de la pénalité. Il s'agit d'un document juridique. Il est inscrit devant les tribunaux et le client doit suivre le plan de traitement. Nous ne pouvons pas faire de compromis à ce sujet. Nous ne voulons pas donner l'impression que nous accordons un laissez-passer gratuit pour sortir de prison. Notre programme n'est pas gratuit. Il est difficile. Il est plus facile d'aller en prison que de procéder à un examen de soi et de se trouver devant ses pairs et de rendre des comptes pour les préjudices causés à quiconque et à la collectivité. »

Ils doivent plaider coupables et assumer la responsabilité de leurs actes, en premier. Ils doivent dire qu'ils sont désolés et ils doivent réparer les torts causés. Assurer la collectivité que cela ne se produira jamais plus. »

Par suite de ses efforts, l'équipe Biidaaban a reçu plus de 50 appels au cours des trois dernières années de collectivités intéressées à en savoir davantage sur son travail. L'équipe Biidaaban organise des ateliers d'information de deux jours deux ou trois fois par année pour diffuser des renseignements à la collectivité, à l'extérieur de la collectivité, à la Police provinciale de l'Ontario (PPO), au chef et au conseil et à quiconque désire en savoir davantage sur le processus. En règle générale, environ 25 personnes assistent à ces ateliers. Ceux-ci

deviennent un façon d'expliquer le programme, de renforcer la confiance de la collectivité et de dissiper les « mythes » qui peuvent avoir tendance à circuler au sujet du processus.

Étant donné les progrès constants du processus Biidaaban, des membres de la police estiment que ce n'est qu'une question de temps avant que les personnes accusées ne se voient pas infliger une peine de six mois (renvoi sous garde) avant que l'équipe Biidaaban les reçoive. Ils iront directement à l'équipe Biidaaban.

> « C'est un processus élaboré au cours d'une période de deux ans. Il n'est pas nécessaire de se presser. On ne veut pas ralentir le processus, ni l'accélérer. Laissons-le évoluer à son propre rythme. Le processus Biidaaban n'est pas encore tout à fait en vigueur. Certaines des infractions sexuelles ne sont pas encore traitées, mais elles le seront et ce sera une transition naturelle – le processus Biidaaban est encore très nouveau. Sa crédibilité et la confiance qu'il inspire croissent de plus en plus, et il suffit de travailler avec la Couronne et les juges. »

VALEUR DU PROCESSUS BIIDAABAN POUR LES TRIBUNAUX ET LA COLLECTIVITÉ

L'opinion du système de justice

Les membres de l'équipe Biidaaban se sont mérité le respect des tribunaux, non seulement pour eux-mêmes, mais pour la population de la collectivité Mnjikaning. Ils travaillent de concert avec le système judiciaire. Selon Dave Russell, procureur adjoint de la Couronne qui collabore travaille actuellement avec l'équipe Biidaaban, celle-ci est déterminée, consciencieuse et minutieuse. Les efforts qu'elle déploie pour assurer le bien-être de la collectivité réduit le risque d'autres infractions des clients et permet de tempérer les positions au sujet de la période de probation :

> « Les membres de l'équipe Biidaaban avec laquelle je traite sont déterminés, consciencieux et minutieux. À l'occasion, par suite des efforts de ceux-ci, je peux empêcher un accusé de passer par le système pénal. Grâce à leurs efforts, je peux suspendre la poursuite parce que je sais qu'ils surveilleront et aideront cette personne au cours des années à venir. Je peux parfois à la suite de leurs efforts, tempérer ma position concernant la peine parce que je sais qu'ils

surveilleront avec soin le délinquant pendant la période de probation, après l'imposition ou non d'une peine. »

« L'essentiel, c'est que j'ai confiance que lorsqu'un membre de cette collectivité a demandé l'aide de l'équipe Biidaaban, celle-ci fera tout son possible pour aider cette personne à réintégrer la collectivité et à réduire le risque d'autres infractions. Par conséquent, grâce au dévouement de l'équipe Biidaaban envers la collectivité tout entière et à la confiance qu'elle inspire, un accusé sous sa surveillance qui participe au programme a une excellente chance de devenir un membre qui contribue à la collectivité, ce qui réduit la probabilité qu'il commette d'autres actes criminels. J'appuie de tout cœur le travail de cette équipe. »

Une autre procureure de la Couronne qui a travaillé avec l'équipe Biidaaban par le passé fait état de la valeur que celle-ci revêt pour le tribunal et la collectivité. Selon son point de vue, l'équipe Biidaaban sert d'intermédiaire et d'enseignant des valeurs autochtones et elle devient un chef de file en matière de justice alternative.

« Ce qui m'a toujours impressionnée, c'est le degré élevé de crédibilité du programme de l'équipe Biidaaban. Les membres de l'équipe pèsent le pour et le contre avant de recommander quelqu'un et ils sont ouverts quant à la façon de travailler avec le système de justice pénale au lieu d'essayer, comme certaines collectivités, d'imposer quelque chose au système de justice pénale. Je crois beaucoup en leur capacité de travailler avec les gens et en leur intégrité. Il ne m'est jamais venu à l'idée qu'ils pourraient ne pas me signaler franchement ou indiquer au tribunal que quelqu'un n'a pas pris d'engagement envers le programme pour lui éviter d'être incarcéré. Très souvent, nous pouvions éviter d'emprisonner des personnes parce que nous savions que nous pouvions compter sur le fait que le programme Biidaaban apporterait un changement social entre le moment où le délinquant a comparu devant le tribunal et le moment où le tribunal devait rendre une décision. C'était vraiment fantastique. J'ai très souvent présenté un plan de traitement provisoire au tribunal pour faire valoir la position selon laquelle il y aurait un ajournement de longue durée avant l'imposition de la peine. Ce plan était présenté au tribunal et lorsque la personne revenait devant le tribunal pour l'imposition de la peine, l'équipe Biidaaban avait établi un rapport d'étape à des fins de comparaison. Les membres de l'équipe

Biidaaban peuvent ainsi effectuer un travail beaucoup plus significatif avec les gens parce qu'ils disposent d'une appréciation réelle, et non hypothétique, de ce qui pourrait arriver devant le tribunal. Il était très satisfaisant de constater qu'ils étaient aussi impatients de comprendre le système que je leur présentais et de collaborer avec celui-ci que je l'étais de comprendre les solutions de rechange réelles qu'ils me présentaient à titre de procureure de la Couronne. Il y avait une compréhension et un respect mutuels, qui me manquent beaucoup. Il y a un respect mutuel très profond entre l'équipe Biidaaban et le système de justice. Ils sont clairement en avance sur les autres collectivités autochtones en ce qui concerne leurs responsabilités en matière de justice alternative, leurs actions et leur intégrité. Ils ont connu une croissance extraordinaire[11]. »

UNE INSPIRATION ET UNE RESSOURCE SUR LE PLAN DE L'ENSEIGNEMENT

Selon Rupert Ross[12], « l'incidence des efforts de l'équipe Biidaaban va au-delà des familles de Rama. Les membres de l'équipe deviennent une inspiration pour les autres collectivités et une ressource sur le plan de l'enseignement. Ils participent volontiers à de nombreuses activités dans le domaine de la justice visant à combler l'écart entre la compréhension et l'enseignement de la justice réparatrice du point de vue des Première nations ». Toujours selon M. Ross :

« La Crown Attorneys Association a offert un cours sur la détermination de la peine. Cette année, nous avons invité deux ou trois femmes de l'équipe Biidaaban et un représentant des procureurs. Ils ont pris la parole devant 40 procureurs de la Couronne. Ils ont présenté un diaporama qui a suscité beaucoup de réflexions. Nous avons également eu un groupe de réflexion que mon ministère a créé à Orilllia il y a environ 18 mois : « Future Directions for Criminal Law ». La justice réparatrice était l'un des points de l'ordre du jour. Il n'y a pas beaucoup de personnes qui ont une idée de ce concept, sauf qu'il est clément envers les criminels. Trois des femmes de l'équipe Biidaaban ont fait sursauter tout le monde juste en parlant honnêtement comme êtres humains de la façon dont elles comprenaient les problèmes et la façon de les résoudre. C'était fantastique! On leur a posé toutes sortes de questions sur la protection des victimes et elles ont pu répondre à toutes les questions avec ce que nous appellerions le raffinement dans notre système. Ces femmes ont impressionné tout le monde. »

« En fait, trois femmes de l'équipe Biidaaban ont participé à un atelier sur la justice réparatrice de la PPO. Elles ont passé plusieurs après-midi à expliquer ce qui s'est passé et, pendant la pause-café, je leur ai dit : "Vous rendez-vous compte de ce qui s'est passé aujourd'hui? Vous n'êtes pas ici pour demander la permission à des non-Autochtones de faire ce qui vous convient. Vous leur enseignez ce qu'ils pourraient envisager de faire pour eux-mêmes". Il s'agit d'un renversement de situation. Vous ne le voyez pas encore, mais c'est ce qui se produit. Nous acquérons à partir du point de vue des Premières nations des connaissances que le pays ne perçoit pas encore. Mais cela se produit! »

Opinions des organismes

Les travaux de l'équipe Biidaaban font sentir leurs effets à l'extérieur. Comme il est mentionné plus haut, l'équipe Biidaaban renseigne et aide les Autochtones au-delà des limites de la collectivité. La ligne Barrie & District Rape Crises, par exemple (ainsi que d'autres organismes) a été très réceptive aux enseignements et à l'aide de l'équipe Biidaaban :

« Cela a été tout un soulagement pour nous d'avoir un endroit où nous pouvions orienter les Autochtones lorsqu'ils avaient été victimes d'agression. Vos programmes d'information du public ont contribué énormément à la sensibilisation. Il est extrêmement important pour notre collectivité autochtone de pouvoir compter sur le soutien du modèle de guérison holistique Biddaaban, qui comprend la guérison des victimes d'abus, de l'abuseur, des membres de la famille et de la collectivité. Nous avons constaté qu'il importe au plus haut point pour la collectivité que les Autochtones participent à la formation et à la sensibilisation du public. Nos bénévoles et notre personnel ont été impressionnés par notre ouverture et notre volonté d'enseigner à nos membres. Tout le monde ici a apprécié votre aide. »

Opinions de la collectivité

À l'échelon local, les Services de police de la collectivité Mnjikaning ont établi un protocole selon lequel ses quatorze membres actuels et nouveaux participent aux séances d'information permanentes de deux jours sur le processus Biidaaban pour acquérir plus de connaissances

sur ce processus et le comprendre davantage. Il semble qu'il s'agisse d'une expérience d'apprentissage axée sur la participation pour les deux parties.

> « Nous venons juste d'élaborer le protocole; tout le monde suivra la formation sur le processus Biidaaban avant 2001 et nous assisterons à la formation en groupe pour que tous aient la possibilité d'en bénéficier. Tout le personnel de l'équipe Biidaaban donne la formation. Nous leur enseignons et ils nous enseignent, et ce régulièrement. Ils comprennent mieux ce que nous faisons et nous avons une meilleure idée de ce qu'ils font. Les procureurs de la Couronne y participent également. Ils tiennent régulièrement des réunions avec les procureurs de la Couronne pour discuter les cas, et c'est leur façon de connaître les différents cas. »

Pouvoir du cercle

LE POUVOIR DU CERCLE; L'ASSEMBLÉE DE LA COLLECTIVITÉ

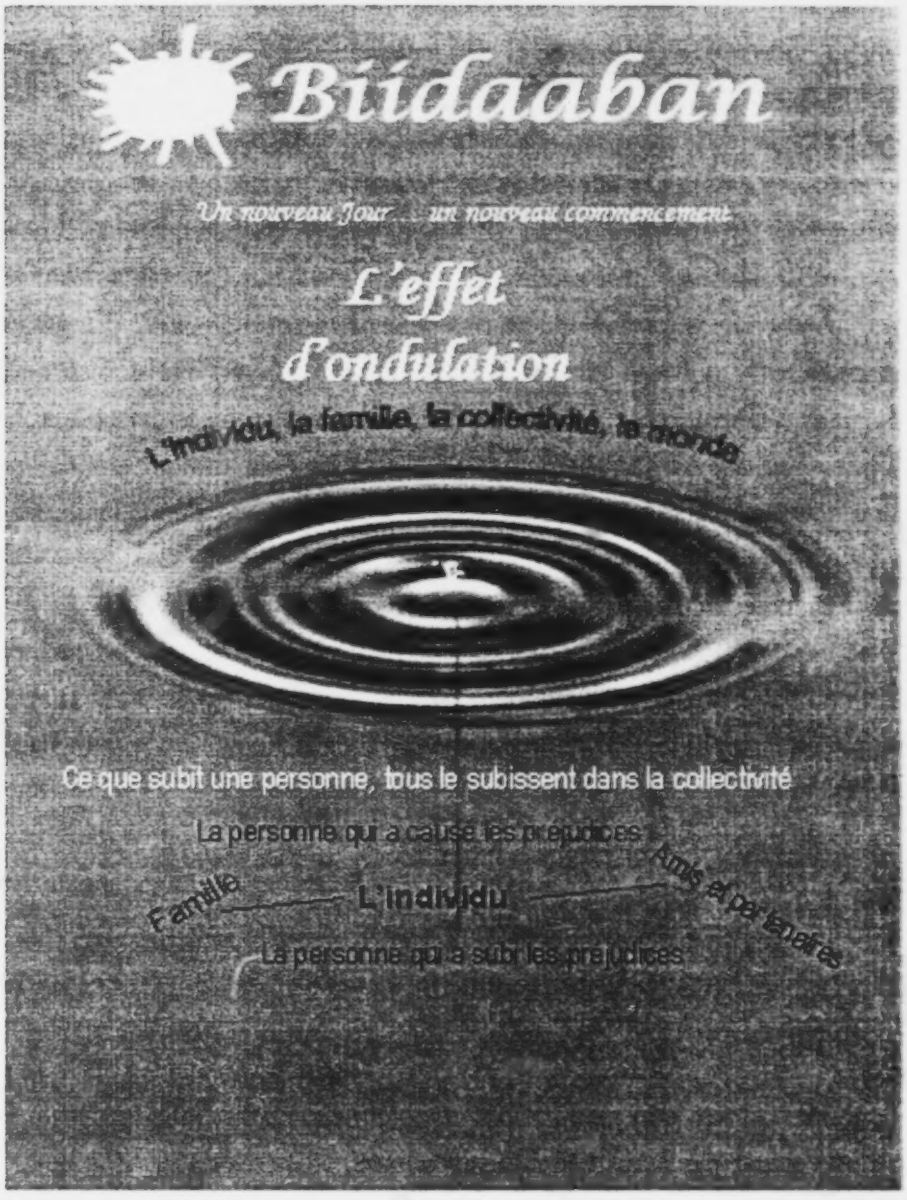
Non seulement le système de justice a-t-il trouvé que le travail de l'équipe Biidaaban revêtait de la valeur, mais ceux qui ont assisté aux assemblées de la collectivité ont bénéficié du pouvoir de guérison du cercle, qu'il s'agisse des membres de la famille de la personne qui a causé les préjudices, de la personne qui a subi les préjudices, des amis, des parents, des membres de la collectivité, des employés du casino, de la police, des agents de probation, des procureurs de la Couronne, des avocats, etc. Chacun a bénéficié d'un effet positif. Les cœurs se sont ouverts. Les comportements ont changé. Chaque participant ressent quelque chose de personnel. Un changement plus ou moins important se produit. Les « ondes » de la connexité sont ressenties holistiquement – sur le plan mental, physique, psychologique et spirituel. Une seule personne, qui a commencé sa guérison, commence également à guérir la collectivité.

> « Tous dépendent beaucoup les uns des autres. Si une personne commet des actes de violence et s'il n'y a pas de guérison, tous les membres de la collectivité en ressentent les conséquences désastreuses. »

> « Si l'on est mal fichu dans un domaine, les autres domaines s'en ressentiront. Si un membre d'une famille n'est pas bien, cela commencera à toucher tous les autres. Si la famille n'est pas bien, cela n'affecte pas seulement le clan, mais

toute la collectivité. Nous recherchons donc l'équilibre tous les jours. *Et l'équipe Biidaaban s'emploie à rétablir l'équilibre chez les gens.* Non pas seulement chez la personne qui a causé des préjudices, mais chez les partenaires, leurs enfants, leurs petits enfants, le chef et le conseil, les voisins, les autres personnes qui font partie du clan, même le monde extérieur. Nous sommes tous liés. »

À mesure que de plus en plus de personnes guérissent, la collectivité devient plus équilibrée. Les ondes de la guérison s'étendent en cercles de plus en plus grands. Dans le mouvement circulaire du cercle d'influences, les ondes continuent de s'élargir à mesure qu'elles s'étendent. La douleur est libérée, les ondes s'estompent, les cercles se mélangent, la guérison se produit, le cercle extérieur en vient à se mêler à l'eau...l'eau se calme; la collectivité guérit.



À l'instar des ondes dans un étang, plus il y a de gens qui participent, mieux c'est; plus il y a de points de vue, plus nous devenons équilibrés.

> « Il s'agit d'un effet d'ondulation qui touche la collectivité. À mesure que les ondes s'étendent, elles en viennent à déferler sur le rivage et à refluer. Si l'on ne contient pas la première onde tout de suite, il se produit des collisions et lorsqu'elles refluent, elles font des vagues. »

À l'instar des ondes dans un étang, plus il y a de gens qui participent, mieux c'est; plus il y a de points de vue, plus nous devenons équilibrés.

> « Il s'agit d'un effet d'ondulation qui touche la collectivité. À mesure que les ondes s'étendent, elles en viennent à déferler sur le rivage et à refluer. Si l'on ne contient pas la première onde tout de suite, il se produit des collisions et lorsqu'elles refluent, elles font des vagues. »

Rupert Ross[13] décrit l'effet d'ondulation d'une autre façon :

> « L'une des choses qui ne sont pas très connues, c'est que toutes les fois que des personnes qui vivent des relations dysfonctionnelles participent à des processus qui leur permettent de savoir comment fonctionner, et le processus Biidaaban a fait exactement cela, cela signifie qu'ils ont désormais beaucoup plus de compétences pour régler les problèmes qui se présentent au lieu de voir leurs compétences paralysées par des spécialistes dans le cadre d'un processus accusatoire où leur animosité et leur méfiance s'accroissent. Elles disposent maintenant de compétences qu'elles n'avaient pas auparavant et elles croient qu'elles peuvent y arriver. Le processus Biidaaban crée les compétences dont les clients ont besoin pour vivre dans leur propre contexte afin de faire face aux changements inévitables. C'est dans ces cas qu'ils en bénéficient et que l'effet d'ondulation se manifeste réellement. »

Ceux qui ont participé aux cercles Biidaaban appuient sans réserve le processus. Directement ou indirectement, chacun de ceux qui ont des rapports avec la personne qui a causé des préjudices (la personne qui a subi les préjudices et leurs familles) est prêt pour l'assemblée. Dans le cadre du travail avec les familles, l'équipe Biidaaban doit d'abord déterminer si chaque personne est prête à s'asseoir dans le cercle pour l'assemblée. Par exemple, la personne peut-elle pardonner? Quels sont les blocages ou réactions émotifs? Comment fait-on face à ces émotions? À quel point est-on prêt pour l'assemblée? Quelle est l'interaction entre la personne et la personne qui a causé des préjudices, etc.? Ils continuent de travailler avec les personnes jusqu'à ce qu'elles soient prêtes. La personne qui a causé les préjudices doit être pressentie de la « bonne façon ». Il faut faire appel à son honnêteté et à sa bienveillance. Il y a beaucoup à faire avant qu'une communication honnête et ouverte puisse avoir lieu. Il y a beaucoup de choses à guérir.

Le processus Biidaaban aboutit à une profonde incidence, à la guérison de la collectivité et à certaines histoires remarquables à partager :

> « Le cercle Biidaaban était différent de tout ce que j'avais connu; au cours de notre dernier pow-wow, on a demandé à un membre de la collectivité de réciter la prière d'ouverture. Sept ans auparavant, cet homme était irrécupérable selon les psychiatres de la prison. J'aimerais beaucoup lire l'histoire qu'ils ont écrite à

son sujet. Je suis certain qu'ils ont dit qu'il n'y avait probablement rien à faire pour lui. Ils ont essayé les médicaments. Ils l'ont enfermé pour de bon. Il devait récidiver. Cet homme ne boit pas, il ne bat pas les femmes, il ne ment pas à qui que ce soit et il ne profite de personne. Il paie une hypothèque, il a un emploi, il alimente le feu et il prononce l'allocution d'ouverture. C'est un miracle! On ne peut attribuer une valeur à un miracle. »

« Il y a un jeune garçon avec qui j'ai travaillé lorsque j'étais conseiller d'orientation professionnelle à l'école. Il a participé au programme Biidaaban. Il ne voulait pas réellement le faire, mais il avait le choix entre aller en prison ou d'admettre qu'il avait fait quelque chose de mal. Nous lui avons dit que nous l'aiderions ainsi que la jeune fille en cause. Il a dit : « d'accord, je peux le faire ». Il a donc commencé à assister à des séances de counseling. On a découvert par la suite qu'il avait été victime d'agressions sexuelles pendant son enfance. Il ne l'avait jamais dit à personne. Il était dans la vingtaine. Il avait caché cet horrible secret pendant 20 ans et c'est ce qui l'avait mis dans le pétrin avec la jeune fille. Songez à tous les démons qu'il combattait—boisson, drogues, disparition pendant des jours, chômage, incapacité de conserver un emploi, mauvais traitement infligé aux femmes. Tout cela dénotait un déséquilibre. Ses parents étaient alcooliques, il était pauvre, il avait été victime d'agressions sexuelles et sa première petite amie l'avait balancé. Après avoir bénéficié du programme Biidaaban, il travaille maintenant à temps plein, il ne boit pas et il salue la jeune fille avec qui il a eu des problèmes lorsqu'il la rencontre dans la rue. Elle voulait le faire incarcérer et jeter la clé. Il a fait amende honorable. Il a fini par travailler à temps partiel avec certains des jeunes ici. Lorsque les gens apprenaient qu'il avait éprouvé des problèmes, leur première réaction était de l'éloigner des enfants parce qu'ils craignaient qu'il récidiverait. Avec un soutien, il peut de nouveau travailler avec ces enfants. Il est un jeune homme respectable avec un brillant avenir devant lui. »

Le pouvoir du cercle s'étend aux autres de nombreuses façons différentes : la direction du casino autochtone discute maintenant des questions en cercle; les mères partagent la tradition du cercle et expliquent à leurs enfants la façon de procéder (p. ex. la pierre est transmise à la personne qui prend la parole; on écoute en silence la personne qui parle par respect). Le processus du cercle se transmet aux enseignements à la maison; les jeunes prennent

conscience de leurs propres sentiments et expriment ouvertement ceux-ci à leur parents. Une agente de probation, émue par le pouvoir, la confiance et la sécurité du cercle, révèle pour la première fois en public qu'elle a été victime d'une agression et, avant tout, la personne responsable de l'agression apprend que les gens de la collectivité ont vu le « bien » en elle et qu'ils ont compris les motifs des préjudices causés. La personne fait l'expérience non seulement du plan communautaire, mais aussi de la compassion de la collectivité. La totalité de cette expérience l'amène à accepter que la guérison s'opère.

Ces commentaires ne sont que des gouttes dans l'océan de la collectivité :

> « Une agente de police a participé récemment à une assemblée de notre collectivité. Nous en étions arrivés au point dans l'historique du cas où celui qui avait causé des préjudices avait agressé sexuellement une jeune fille. Il avait maintenant appris de la bouche des membres de la collectivité et des familles à quel point il les avait touchés et le tort qu'il leur avait infligé. Il a parlé et a présenté ses excuses pour ce qu'il avait fait à la jeune fille, mais il s'est soudainement rendu compte de tout le mal qu'il avait causé et de ce qui était arrivé entre les deux familles et de la douleur qu'elles ressentaient. Il a également rappelé toutes les bonnes choses qu'ils avaient par le passé et il constatait que tout avait soudainement été brisé. Il constatait l'incidence plus générale de son geste et il s'est excusé auprès de toutes les personnes auxquelles il avait causé des préjudices. Lorsque est venu le temps pour les personnes de dire ce qu'il devait faire pour corriger le tort causé, l'agente de police a fondu en larmes lorsqu'elle a indiqué comment la déclaration de celui-ci l'avait touchée. Elle travaillait dans notre collectivité du grand Nord depuis un certain nombre d'années et elle avait été élevée dans l'une de nos collectivités du Nord. Elle révélait en fait pour la première fois en public qu'elle avait été agressée et disait à quel point il était difficile pour elle d'être touchée aux larmes. Elle ne pouvait pas croire ce qu'elle entendait parce qu'elle n'avait jamais entendu un délinquant assumer la responsabilité des préjudices qu'il avait causés et s'en excuser. Jusqu'à ce moment-là, elle ne croyait pas que c'était possible. Que cela pouvait se passer dans un endroit public dans la collectivité. »

Des mots comme « c'était inconcevable », « étonnant », « je ne pouvais pas le croire » ont été entendus dans les entrevues en réponse aux déclarations faites pendant le cercle :

« J'étais procureur de la Couronne depuis dix ans, et j'étais assis là (lors de l'assemblée) à songer à tous les actes de violence familiale et sexuelle que j'avais traités au fil des ans. Je me disais qu'il était inconcevable que tous les cas que j'avais traités n'aient pas bénéficié du processus Biidaaban dans le cadre duquel une solution personnelle est trouvée. Non seulement pour la victime, mais aussi pour l'accusé. Je suis revenu avec le sentiment que « oui, il a réellement compris ». Il savait que ce qu'il avait fait était mal et qu'il ne commettrait pas cette erreur de nouveau. Il a une meilleure idée. Nous savons pourquoi nous du système de justice utilisons les termes comme « je vous inflige une peine, monsieur ». C'était beaucoup plus une acceptation de responsabilité que tout ce que j'avais vu ailleurs. C'était très réconfortant et révélateur parce que ces personnes (Biidaaban) ont pu effectuer un travail fantastique pendant la courte période dont elles disposaient. »

« Je me suis assis dans un cercle formé pour une personne qui avait enfreint la loi, et ils ont eu recours à la déjudiciarisation. Il s'agissait d'un détournement de fonds de plus de 5 000 $. J'ai remarqué la peur qu'éprouvait la jeune femme seulement à marcher dans l'immeuble avant que nous commencions. Je travaillais avec elle, je la connaissais et nous savions tous qu'il y avait une raison qui expliquait ce qu'elle avait fait. Elle était une excellente employée qui possédait beaucoup de potentiel. C'était étonnant. Nous avons tous dit le bien que nous pensions d'elle et à quel point nous nous soucions d'elle. Elle savait qu'elle avait mal agi. Nous voulions qu'elle restitue 2 500 $, mais elle a dit qu'elle n'était pas d'accord et qu'elle voulait rembourser toute la somme de 5 000 $. Il est merveilleux de montrer à ceux qui se sont éloignés du droit chemin au point d'enfreindre la loi dans leur propre collectivité où ils sont si vulnérables et fragiles et qui y ont été ramenés qu'ils peuvent être corrects. Que toutes les choses qu'ils ont faites pour en arriver là sont correctes et qu'ils peuvent apprendre à vivre avec elles et retrouver l'équilibre. Eh bien, le processus Biidaaban en est la clé. Il consiste à ramener dans le droit chemin les gens qui se sont égarés. »

« Je ne savais pas que les gens se préoccupaient de moi ou qu'ils voyaient ce qu'il y a de bon en moi aussi. Je croyais qu'ils seraient tous contre moi. Cela a mis fin aux ragots. Maintenant ils connaissent la vérité et je peux m'y faire. J'ai établi des liens avec Dawn. Elle m'a été d'un grand secours et je sais que je

peux faire appel à elle toutes les fois que j'en ai besoin; elle est là pour moi. Je sais que je ne ferai jamais plus quelque chose de ce genre à l'avenir. »

« J'aurais aimé que vous puissiez voir le visage des gens après l'assemblée. Le soulagement. Ils se sentaient bien et ils n'ont plus besoin de dissimuler la vérité. Plus de cachotteries ni de mensonges. Ils n'ont plus de poids sur les épaules. Vous pouvez voir leurs yeux souriants. C'est un dur travail. Un travail éreintant. Parfois, nous devons tenir d'horribles cercles de 9 h le matin à 23 h le soir, mais cela en vaut la peine. Libérer les gens est une chose merveilleuse, et il faut toute une équipe de gens pour y arriver. Habituellement, nous sommes tous là pour appuyer le processus. Il s'agit de se mettre en contact avec ses sentiments. Le gouvernement ne comprend pas cela. Il ne comprend pas les sentiments. »

« Il faut prendre un engagement envers le processus. Il ne suffit pas de se présenter à un conseil de détermination de la peine, de prononcer notre discours et de partir. Cela nous touche comme rien d'autre dans toute notre vie. Même si l'on n'est pas un abuseur ou une victime, même si l'on ne fait qu'assister ou si sa sœur ou sa mère y ont assisté. Ils reviendront, comme moi, transformés. Ils diront : « je suis allé au cercle et c'était étonnant. J'aurais aimé que vous puissiez y assister aussi. »

Le pouvoir du processus du cercle Biidaaban est si puissant que ceux qui y ont participé ont dit qu'il était impossible d'attribuer une valeur à ce processus et à l'estime de soi. À de nombreux égards, la valeur d'une seule personne qui a réintégré sa collectivité vaut beaucoup plus que des dollars. »

« Il est impossible de quantifier le prix du processus Biidaaban. »

« Ce qui importe réellement, c'est la guérison de la personne qui passe par le processus. »

« On ne peut pas évaluer le prix du fait que quelqu'un dans la collectivité ne bat plus les femmes ou de la période pendant laquelle la personne a cessé de boire. Par conséquent, le coût que l'État attribue au fait de nourrir, de loger et de vêtir une personne en prison pendant cette période est réellement arbitraire et il

n'importe pas réellement. Ce qui importe, c'est ce qui arrive à cette personne en fin de compte. C'est la mesure du succès de ce programme. »

« Ils (juges) ne peuvent pas nous dire ce qu'il en coûte du point de vue de la vie de cette personne, de son psychisme et de sa vie mentale, physique et spirituelle. Ils ne peuvent le chiffrer en dollars et en cents. »

L'équipe Biidaaban reconnaît que la guérison est un cheminement qui dure toute la vie et que c'est la personne qui fait le travail avec l'aide de l'équipe. Compte tenu de cette constatation et des commentaires des participants au cercle, pendant la courte période de deux ans durant laquelle l'équipe Biidaaban travaille avec chaque client, les réalisations de celle-ci ont été « miraculeuses ».

AVANTAGES IMPRESSIONNANTS PENDANT UNE BRÈVE PÉRIODE

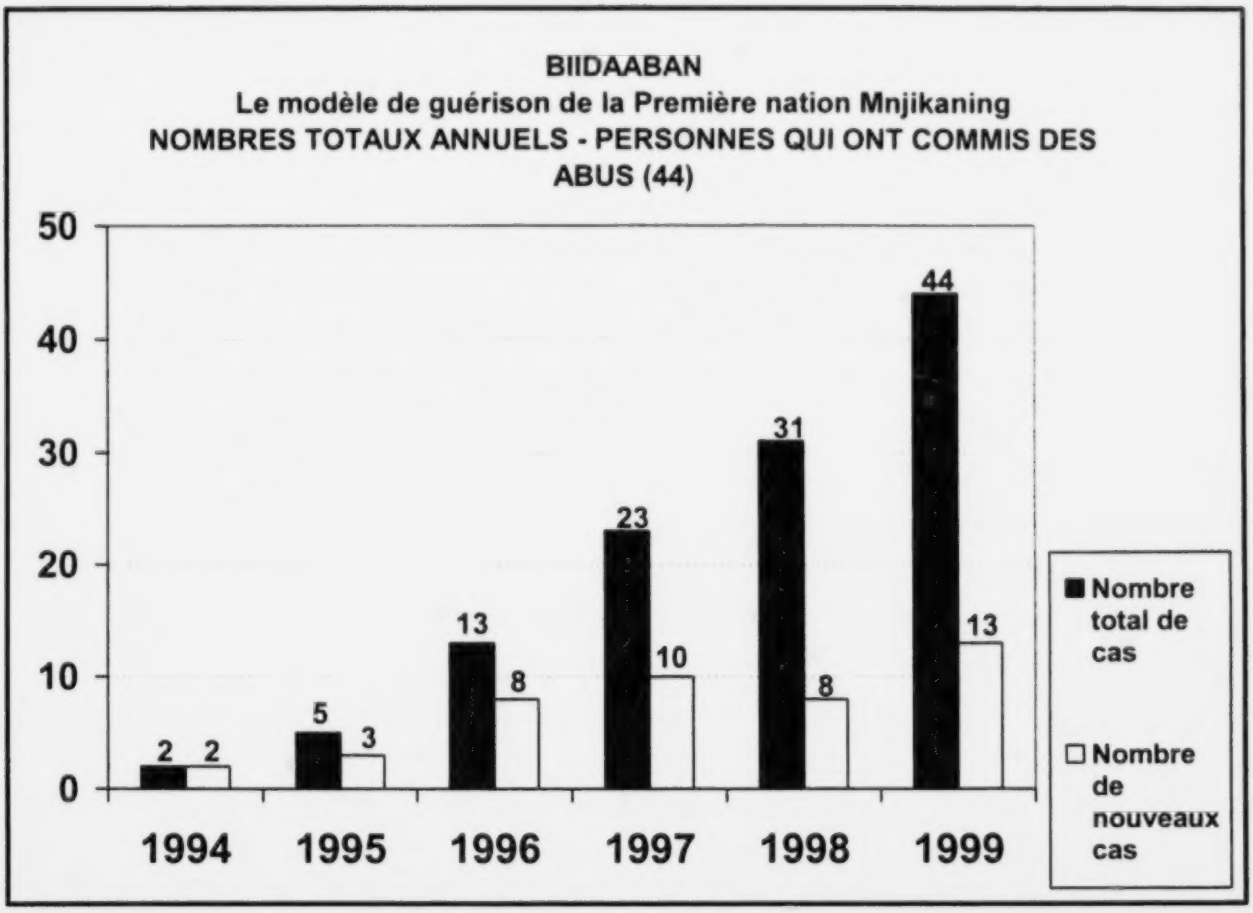
Plusieurs valeurs ou avantages importants peuvent être attribués au programme Biidaaban même s'il n'existe que depuis quatre ou cinq ans et qu'il commence à peine à atteindre sa maturité. Les chiffres impressionnants ne sont que quelques-uns des indicateurs de la valeur, de l'intégrité et de la responsabilisation qu'affiche l'équipe Biidaaban dans les efforts qu'elle déploie pour assurer le bien-être de la collectivité. Les réalisations suivantes font peut-être ressortir le mieux les résultats obtenus :

- Sur les 44 clients (ceux qui ont causé des préjudices) qui ont bénéficié du processus Biidaaban depuis 1995, aucun n'a récidivé.
- Le processus Biidaaban a permis d'amoindrir ou de tempérer les peines[14] pour ses clients (voir l'annexe A).
- Le taux de divulgation a triplé – et la tendance à la hausse se maintient.
- La croissance des activités et les variations statistiques sur une période de deux ans témoignent de la charge de travail exigeante du processus Biidaaban :
  - Selon les statistiques du processus Biidaaban, il s'est produit une croissance importante entre les année 1997-1998 et 1999-2000[15]. (Voir l'annexe E). Le nombre de cercles créés s'est accru considérablement pour atteindre 1 099, 66 cercles ayant été créés pendant le premier trimestre de 2000 (de janvier à mars); quatorze activités non disponibles en 1997-1998 ont été ajoutées aux activités de l'année suivante (p. ex.

travail avec les enfants, école Kewaasin, guérisseurs traditionnels, centres de traitement, réunions avec des juges, la police, etc.). D'autres activités ont été accrues de façon sensible, comme le recours à des psychologues, des réunions d'équipe, etc.

- L'annexe E présente une analyse du temps consacré par l'équipe Biidaaban à un abuseur type moyen. Dans un cas moyen, près de 400 heures sur une période de deux ans sont consacrées au processus de réintégration d'une personne dans la collectivité.

La courbe de croissance du processus Biidaaban sur une période de six ans allant de 1994 à 1999 est présentée ci-dessous. Elle indique que le nombre de personnes qui ont commis des abus pendant cette période. Six personnes qui ont subi des préjudices ont également bénéficié du processus Biidaaban, ce qui porte à 50 le nombre total de membres de la collectivité qui accèdent à la santé et au bien-être par le biais du processus Biidaaban. Il faut deux ans pour traiter une personne. Même si l'équipe Biidaaban convient qu'il faut toute une vie pour guérir, les réalisations du processus en deux ans seulement auprès d'un délinquant type n'est rien moins qu'un miracle. La personne qui a causé des préjudices, la personne qui a subi des préjudices et leurs familles acquièrent de nouvelles compétences qui les aident à régler leurs problèmes plus efficacement. À mesure que ces compétences sont davantage utilisées, la collectivité devient plus saine.



La divulgation favorise la responsabilité et constitue un indicateur de la confiance et de la sécurité

Il est important de noter que la multiplication par trois du taux de divulgation et de la tendance à la hausse constitue un indicateur de la croissance de la confiance et du sentiment de sécurité des membres de la collectivité à l'égard du processus Biidaaban. Le taux de divulgation a tendance à augmenter lorsque ceux qui causent des préjudices[16], et ceux qui subissent les préjudices peuvent se sentir en « sécurité », en particulier dans le cas des divulgations concernant les dysfonctions relationnelles qui peuvent s'accompagner de la culpabilité, de la crainte de faire des révélations à quelqu'un d'autre ou de la volonté de ne pas porter d'accusation. Dans un processus de rechange, à mesure que les membres de la collectivité deviennent de plus en plus sûrs et qu'ils continuent de faire confiance, les divulgations continueront de s'accroître parce qu'il est « sécuritaire » de le faire.

Rupert Ross reconnaît que le processus Biidaaban incite à assumer ses responsabilités :

« La mesure dans laquelle la divulgation visait la guérison incite à accepter la responsabilité au lieu de recourir aux plaidoyers de culpabilité et aux procès. Ainsi dans la mesure où elle évite d'intenter des procès et de faire subir aux victimes les contre-interrogatoires et les processus judiciaires en appliquant une norme de preuve si rigoureuse au-delà du doute raisonnable que si les gens veulent réellement savoir la vérité devant les tribunaux criminels, la plupart de ces événements ont lieu sans autres témoins. Cela devient donc la version d'une personne contre une autre, et comme les juges appliquent une norme rigoureuse, ils prononcent l'acquittement. On ne va nulle part. Lorsqu'il s'agit de parvenir à la vérité et d'assumer ses responsabilités, le coût d'un système fondé sur la punition est énorme. Nous ne reconnaissons jamais que les *processus comme le processus Biidaaban qui encouragent à assumer ses responsabilités parce que la question de la punition a disparu donnent des résultats phénoménaux qui permettent de régler les problèmes communautaires.* »

Comme il est indiqué plus haut, l'équipe Biidaaban partage le point de vue d'autres collectivités (qui s'emploient à guérir leurs membres), selon lequel la guérison ne se produit pas en un, deux ou trois ans, mais plutôt pendant toute une vie. Par conséquent, le but est de faire en sorte que la personne suive son cheminement et qu'elle possède les compétences nécessaires pour continuer efficacement la guérison. Les membres de la collectivité considèrent le travail et les réalisations de l'équipe Biidaaban comme extraordinaires malgré le fait que bon nombre des personnes aient pu avoir été en détention temporaire pendant six mois. L'équipe Biidaaban a constaté que la personne s'est enfermée dans une coquille pendant sa détention, ce qui nuit au processus de guérison et oblige le personnel de l'équipe Biidaaban à travailler plus fort pour briser la coquille avant que le processus de guérison commence.

Pendant les premières étapes de son développement et la poursuite de sa croissance, l'équipe Biibaadan a tenté d'être proactive; elle est passé de l'intervention d'urgence à la prévention, et elle met désormais l'accent sur le bien-être de la collectivité.

Le prochain chapitre porte sur les variations ou les changements dans les domaines de la santé et du bien-être de la collectivité et les défis auxquels fait face l'équipe Biidaaban.

CHAPITRE 4

LES VARIATIONS OU LES CHANGEMENTS DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE DE LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING: LES DÉFIS AUXQUELS FAIT FACE L'ÉQUIPE BIIDAABAN

Le questionnaire à l'annexe B a été conçu pour connaître les variations ou les changements de l'état de santé et du bien-être de la collectivité Mnjikaning au cours des cinq dernières années selon les membres de la collectivité, les Services sociaux et les guides d'opinion.

Il est intéressant d'observer que personne n'a placé il y a cinq ans l'état de santé et le bien-être de la collectivité Mnjikaning à l'extrémité inférieure (0-2) de l'échelle du bien-être. Cela indique qu'on a déjà déployé beaucoup d'efforts et de travail dans la collectivité pour en arriver là. Au cours des cinq dernières années, la collectivité a concentré davantage son attention sur les questions concernant le casino, l'édification de l'infrastructure de la collectivité et le retour des résidents dans la collectivité. Il y a cinq ans, la collectivité ne connaissait pas la tristesse ou le désespoir auxquels d'autres collectivités avaient fait face pendant les premiers stades de leur cheminement vers la guérison. Dans la collectivité Mnjikaning, il y avait plutôt un sentiment d'espoir.

Le changement considérable de la perception de la collectivité concernant son état de santé et son bien-être par rapport à celle observée cinq ans auparavant reposait sur deux facteurs principaux :

- les avantages économiques considérables apportés par le Casino Rama et les retombées qui en ont résulté du « jour au lendemain » sur le plan de l'estime de soi, de la fierté, du renforcement des capacités de la collectivité et des récompenses pécunaires;
- les « excellents » programmes mis en œuvre par la collectivité, les Services sociaux et l'équipe Biidaaban de concert avec des femmes et des hommes spécialisés de calibre supérieur qui ont assumé des responsabilités dans leur domaine de spécialisation particuliers. Il s'agissait et il s'agit de mesures prises par les gens et pour les gens de la collectivité.

AVANTAGES ÉCONOMIQUES – CHANGEMENTS SPECTACULAIRES

Comme on pouvait s'y attendre, les résidents faisaient un parallèle entre l'assainissement de la collectivité au cours des cinq dernières années et les avantages monétaires – travailler régulièrement, posséder et entretenir une maison et une voiture, s'occuper de sa famille, porter des vêtements de couturier, être solvables et avoir un compte bancaire et une carte de crédit.

Bien des membres de la bande se souviennent qu'il y a à peine sept ans, le seul immeuble de la collectivité Mnjikaning était celui des Services médicaux. Maintenant :

> « Il y a un mail et des bureaux, les bureaux de la bande, une station d'essence Shell, un restaurant Second Cup, le M.A.S.K., un complexe de logements pour les personnes âgées et, bien entendu, le casino. »

> « Il y a un service d'incendie, un nouveau service de police, beaucoup plus de policiers, des travaux publics, une bibliothèque, une infrastructure, beaucoup plus que les 25 employés de la bande que nous avions il y a dix ans. Nous avons été très chanceux d'avoir de très bons planificateurs au cours des 10 à 15 dernières années. »

> « Nous avons l'eau courante dans nos maisons. »

Les changements physiques qui ont eu lieu constituent des pièces métaphoriques d'un puzzle qui a commencé à former une image à laquelle les gens peuvent maintenant s'identifier, dont ils peuvent s'enorgueillir et voir les avantages et constater que l'image est presque terminée.

> « Les pièces tombent l'une dans l'autre maintenant. C'est emballant. On peut le constater maintenant. »

Comme les réponses s'appuyaient en grande partie sur les avantages monétaires et les changements spectaculaires survenus dans la vie des familles, les répondants avaient tendance à répéter ces avantages. Il semble que les valeurs et les visions de l'équipe Biidaaban avaient tendance à être reléguées à l'arrière-plan. Cependant, l'analyse plus poussée des entrevues a montré clairement que le rôle de l'équipe Biidaaban jusqu'à maintenant est considéré non seulement comme important, mais aussi comme essentiel au développement et au maintien de la santé et du bien-être de la collectivité.

> « Le processus Biidaaban est le fer de lance de la collectivité – le dispositif d'équilibrage qui maintient le niveau et les valeurs avant tout. »

Les avantages économiques du casino servent de puissant catalyseur qui fait ressortir la nécessité de la conscience et de l'épanouissement de soi et des changements de comportement et d'attitude. Les gens veulent être davantage en santé et ils veulent conserver les avantages monétaires dont ils peuvent jouir maintenant. Motivés par la prise de conscience du fait que de bonnes choses arrivent et qu'il est essentiel de conserver son emploi, les gens veulent des services de counseling d'emploi et d'autres services de counseling, et ils utilisent des méthodes de réduction des préjudices :

> « Lorsqu'on sait que l'argent provient du chèque de paye touché régulièrement, on ne veut pas y renoncer. On ferait n'importe quoi pour le conserver. On ne boit pas pendant la semaine; on boit lorsqu'on ne travaille pas. Les gens veulent conserver leur argent et leur indépendance. »

> « Les gens reconnaissent maintenant que la consommation d'alcool et de drogues nuit à leur santé et à leur bien-être. Ils reconnaissent que d'autres personnes ont franchi le pas et ils acceptent davantage maintenant de faire ce pas pour obtenir des conseils. Nous avons maintenant un Programme d'aide aux employés. Une foule de personnes se prévalent de ce service maintenant parce qu'elles doivent conserver leur emploi; elles doivent conserver leur famille. Cette question n'a jamais été à l'avant-plan comme elle l'est aujourd'hui. »

> « Il y a certainement eu un changement dans l'état de santé et le bien-être. La collectivité s'estime plus en santé. Le développement économique a apporté l'estime de soi. »

Même si les membres de la collectivité font appel au counseling, « uniquement pour conserver leur emploi », les Services sociaux reconnaissent que les individus bénéficieront de l'acquisition de connaissances et du perfectionnement de leurs compétences. Les observations qui suivent caractérisent les changements d'attitude et de comportement survenus au cours des cinq dernières années :

CINQ DERNIÈRES ANNÉES	AUJOURD'HUI
Il était permis de boire au terrain de balle et au parc. La protection de nos enfants n'était pas réellement assurée.	Des hommes poussent des carrosses d'enfants et ils ne se font pas scrupule de le faire.
	Les gens sont plus fiers d'eux-mêmes.
Il y a cinq ou six ans, j'ai vu des personnes ivres dans la rue. J'ai toujours vécu à Rama. Je ne vois plus cela. Auparavant, les gens restaient assis à ne rien faire; nous avons maintenant des choses à faire. Les enfants ont des endroits pour jouer maintenant; ils ne sont pas obligés de rester à la maison, où ils s'attirent des ennuis.	Il y a plus de discussions ouvertes sur la violence et la prise de conscience du fait que les enfants doivent être en sécurité. Les gens sont plus sensibilisés aux formes de justice alternative.
	L'emploi s'est beaucoup amélioré. Les gens veulent des renseignements et des services en matière de santé maintenant et ils reconnaissent la nécessité de l'éducation.
Ce n'était pas très bon il y a cinq ans. Beaucoup de cas de violence qui existaient depuis longtemps ou depuis peu étaient alors gardés secrets par les familles et toute la collectivité. Comme 75 % de la population était en chômage, la colère grondait chez les gens.	Les jeunes mères bénéficient de soins prénataux. Les bébés jouissent d'une meilleure santé; il y a plus de discussions ouvertes sur l'abus d'alcool et la violence physique. On reconnaît qu'il y a des problèmes à résoudre. La violence sexuelle est encore tenue secrète, mais la situation commence à changer.
Il n'y avait pas autant de conseillers que maintenant. C'était une collectivité autochtone qui avait oublié d'où elle venait et qui avait trop peur de faire quelque chose à ce sujet.	Plus de gens guérissent maintenant dans notre collectivité qu'en prison.
Il y avait beaucoup plus de jeunes crétins; il y avait peu d'estime de soi. Très peu de gens dans les réserves travaillaient. Il y avait une perte de fierté.	Il y a plus de cercles.
	La santé générale de la collectivité s'améliore. Il y a plus de programmes visant à aider ceux qui en ont besoin, plus de possibilités de carrière, de loisirs, de services d'aide et d'options pour prendre ses propres décisions.
Les gens ne participaient pas autant à la collectivité. Nous ne tenions pas des réunions	

communautaires avant la création du casino. Les gens étaient séparés. Laissés à eux-mêmes. Il y a cinq ans, nous n'avions pas d'unité de services sociaux. Nous avions des programmes individuels de sorte que les travailleurs étaient isolés les uns des autres. Il n'y avait pas de communication. Il s'agit d'une différence ÉNORME sur le plan du milieu de travail. Il n'y avait pas d'équipes pour apporter autant de richesse. De plus, les gens ne se faisaient pas beaucoup confiance parce qu'ils devaient protéger leur morceau du gâteau. Les fonds de l'État étaient alloués individuellement, à des programmes personnels, ce qui ne favorisait pas la confiance.	Les gens ne vont plus à une fête pour continuer de fêter indéfiniment. C'était destructeur. Il y a eu une réduction générale de la consommation d'alcool. Il y a tant d'activités maintenant à l'école, au centre de santé et dans les services sociaux. Ce n'était pas le cas avant. Le climat politique a changé. Nos réalisations sont le résultat du climat politique des cinq dernières années. Notre chef (Lorraine) a la réputation d'être une excellente conférencière très progressiste, qui connaît bien la langue, les traditions et les chants. Elle n'a pas craint de dire ces choses et de soulever des questions en public. Elle accepte de construire une école, mais elle s'assure aussi qu'il y a un enseignant qui peut aider à fabriquer des franges pour la robe à franges. Personne n'aurait prononcé des paroles aussi radicales auparavant.

Il vaut la peine de mentionner que le nombre et la qualité des réponses positives l'emportent de loin sur les souvenirs du passé. Il s'agit d'un autre indice de la guérison qui se produit dans la collectivité. À l'instar du nom Biidaaban, qui comprend trois temps distincts, Bii (futur), daa (présent) et ban (passé), la collectivité Mnjikaning continue de travailler au présent et d'aller vers l'avenir, grâce à la protection et au soutien préventif de l'équipe Biidaaban. Tout comme son nom, Biidaaban, le commencement de chaque nouvelle journée apporte à la population le caractère sacré d'un nouveau départ, un commencement tout à fait nouveau et une nouvelle journée pour guérir.

LES PROGRAMMES

Bien que le premier commentaire porte sur les avantages économiques dont jouissent maintenant les résidents de la collectivité Mnjikaning, il importe de reconnaître que ce

commentaire est fondé sur les réponses enthousiastes suscitées par le fait d'avoir quelque chose maintenant alors qu'auparavant, la dévastation issue du colonialisme, la misère et la pauvreté régnaient. Il est peu surprenant que l'enthousiasme existe. Cependant, les commentaires indiquent clairement que sans le programme Biidaaban, la collectivité serait en « déséquilibre » et l'internalisation des valeurs et des traditions autochtones serait fortement affaiblie.

Les répondants ont formulé des observations judicieuses sur les nombreux et « excellents » programmes mis en œuvre dans la collectivité, en particulier pour les enfants. Il est généralement accepté que pour rompre le cycle de la violence, il faut commencer par les très jeunes, pendant les années préscolaires. Si les adultes sont les dépositaires du passé, les enfants représentent l'avenir – la promesse des sept générations et une vie meilleure pour les Autochtones.

> « Quiconque s'intéresse à l'éducation doit viser à offrir ce service aux enfants en bas âge. Les cinq premières années de la vie d'un enfant sont les plus importantes selon Edward F. Zigler, pédopsychologue à l'Université Yale et fondateur du programme American Head Start. Selon le Dr T. Barry Brazelton de l'Université Harvard, « la recherche scientifique montre maintenant que les programmes de développement pendant la petite enfance qui aident les enfants de tant d'autres façons sont nos armes les plus puissantes dans la lutte contre la violence[17]. »

Les auteurs de la Perry Preschool Longitudinal Study des États-Unis établissent un lien entre la garde de jour de qualité et la prévention de la criminalité et indiquent que les « enfants risquent moins de commettre des crimes plus tard dans leur vie ». Ils ont constaté que les jeunes qui ont passé leurs premières années dans une garderie de qualité risquaient deux fois moins d'être arrêtés par la suite ». En ce qui concerne les enfants :

1. La collectivité agrandit sa garderie dans un immeuble plus vaste pour répondre à la demande des mères sur le marché du travail. À l'heure actuelle, il y a une garderie pour les enfants de trois ans et demi et quatre ans qui accepte un maximum de 30 enfants; il y a aussi un programme pour les enfants de 4 ans et plus (à l'école élémentaire Kendaaswin) et un programme après la classe pour les enfants dont les parents travaillent et qui passent les prendre après leur travail. Tous les responsables d'école doivent posséder leur diplôme d'éducation de la petite enfance. Les autres membres du

personnel sont incités à obtenir leur diplôme collégial de 2 ans d'éducation des jeunes enfants. Il y a deux enseignants pour 15 enfants. Les adjoints ne sont pas tenus de posséder un diplôme d'éducation de la petite enfance.

2. Il existe des programmes de soins prénataux et de connaissances de base pour les jeunes mères de la collectivité.
3. Dans le cadre du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans la réserve, on invite régulièrement les parents, les grands-parents et les familles élargies à assister à des réunions d'éducation et d'information ayant pour thème, par exemple, « les enfants sont notre avenir ». Des services de garde de bébé sont offerts pour encourager les jeunes familles à y assister.
4. L'école élémentaire Kendaaswin, école traditionnelle de la collectivité Mnjikaning, n'existe que depuis trois ans et elle est déjà pleine à craquer. Conçue à l'origine pour accueillir de 95 à 100 élèves, elle compte des effectifs de 120 élèves. L'enseignement traditionnel aux enfants suscite de l'intérêt et l'on s'efforce de plus en plus d'offrir ce genre d'enseignement. L'Aîné Roger Jones prodigue l'enseignement traditionnel aux enfants tous les mois au moyen d'histoires, de chants et de séances de questions et réponses.

Voici quelques-uns seulement des nombreux programmes ou activités conçus pour les enfants :

- L'équipe Biidaaban présente un cours sur la sécurité personnelle (« Good Touch, Bad Touch ») adapté pour toutes les classes. Les efforts de celle-ci ont débouché sur des divulgations et une ouverture à l'égard des communications chez les mères qui posent maintenant des questions et discutent de questions à caractère sexuel auxquelles leurs enfants peuvent faire face;
- Theraplay – nouveau programme interactif (faisant appel à la participation des parents) est offert par un thérapeute diplômé, une formateur et un superviseur en thérapie par le jeu. Trois membres du personnel de l'équipe Biidaaban suivent le programme et deviendront des thérapeutes diplômés du programme Theraplay;
- « Bears and Otter Tales », est un programme offert par les Aînés Stephanie et Ernie Sandy, qui est fondé sur les sept enseignements sacrés Ojibway;

- Rainbows est un programme d'une heure par semaine qui porte sur la peine ou la perte qu'éprouvent les enfants par suite d'un décès ou d'un divorce et il s'adresse aussi bien aux jeunes enfants qu'aux adolescents;
- Virtues est un programme fondé sur 52 vertus ou valeurs, dont le courage, l'honneur, la justice, la bienveillance et toutes les vertus innées. Il réoriente les enfants vers les valeurs positives, le partage et la connaissance des différentes façons de faire sans nuire aux autres. Il en résulte que les enfants sont assez forts pour parler, assumer plus de pouvoir décisionnel, internaliser ces valeurs et, en un sens, devenir des enseignants pour leurs parents en partageant ces valeurs à la maison.
- Il existe des programmes pour offrir le petit déjeuner, des collations et des déjeuners.
- Un artiste local travaille avec les élèves de cinquième et de sixième année et partage ses talents avec les enfants.
- Des programmes individualisés et pour les petits groupes ont été établis dans les domaines de l'orthophonie et du langage et il est prévu d'engager un assistant en trouble de la communication chargé d'offrir ces programmes.
- Le projet Dare, programme de compétences en leadership concernant la pressions des pairs, est offert en cinquième année dans le cadre du programme de santé à l'école[18].

Comme il est mentionné plus haut dans le rapport, des programmes destinés aux préadolescents et aux adolescents ont été mis en œuvre dans le cadre d'activités récréatives au MASK (aréna/complexe sportif). Le patinage artistique et intensif, le soccer intérieur, le hockey mineur et le volley-ball comptent parmi les sports et les activités récréatives offertes aux jeunes de la collectivité. La participation à titre de préposé à l'alimentation du feu sacré, aux activités du pow-wow des jeunes, aux cercles de counseling ou d'activités des jeunes, aux possibilités d'emplois d'été et aux projets comme « Take a Student to Work Day » témoigne du vif intérêt à l'égard des jeunes de la collectivité.

Les stratégies de prévention et d'intervention de l'équipe Biidaaban comprennent les conférences individuelles et des familles qui réunissent tous ceux qui ont une famille pour faciliter le changement et offrir un soutien par tous les fournisseurs de services. Chacun de ces cercles peut prendre une demi-journée et faire intervenir des organismes qui travaillent avec les familles à un titre ou un autre. Les avantages sont incommensurables, car ils permettent aux

gens de guérir. Ils sont appuyés par les gens de leur collectivité et ils ont un effet significatif et très avantageux, car il s'agit d'une manifestation de la « compassion ».

En ce qui concerne les activités pour les familles et les adultes et mis à part le volley-ball pour les adultes, la bonne forme physique (l'entraînement) et les projets comme « A Night of World Class Football », il y a des activités spéciales prévues pendant toute l'année, comme la Journée des Premières nations, qui peut mettre en vedette des participants de la danse du cerceau, des spectacles de tambour, des divertissements autochtones dans la tente du casino et des feux d'artifice. Des activités comme les thés (Daffodil Spring Teas) ou les repas-partage (Potluck Feasts and Socials) peuvent avoir lieu au complexe des personnes âgées afin de réunir la collectivité et les personnes âgées. La communication communautaire est importante. Les réunions de la collectivité sont ouvertes, les assistances sont nombreuses et elles ont lieu régulièrement. Deux fois par année, chaque service :

> « présente une exposition dans le gymnase pour informer la collectivité des activités et nous renseigner sur leur nature. On demande à tous les employés et aux membres de la bande d'être présents. L'entrée est libre. »

Les programmes et activités du processus Biidaaban sont présentés dans l'Ojibway Times ainsi que dans les dépliants communautaires affichés dans les endroits stratégiques (bureau de la bande, babillards des Services sociaux, etc.). Dans le cadre de son engagement en matière de prévention, l'équipe Biidaaban participe à presque toutes les activités communautaires et utilise l'Ojibway Times pour attirer l'attention sur ces activités. Elle publie des informations sur la guérison qui permettent au lecteur, dans l'intimité de son foyer, de prendre connaissance des enjeux possibles concernant la violence, le stress, la toxicomanie ou d'autres aspects de sa vie nuisibles à la santé. Les médias écrits servent à sensibiliser les gens et à leur inspirer confiance pour qu'ils aillent se faire guérir.

Dans l'exercice de son mandat en matière de prévention et d'intervention, l'équipe Biidaaban apporte une contribution active à la collectivité et elle ne ménage aucun effort pour appuyer les activités et les programmes permanents.

En plus de l'intensification de la liaison de l'équipe Biidaaban avec le système judiciaire et les organismes des environs, des ateliers d'information sont présentés deux ou trois fois par année à l'intention de personnes de la collectivité ou de l'extérieur, de la police, des agents de

probation, des agents de libération conditionnelle, du système judiciaire et des fonctionnaires provinciaux. Les conseillers Biidaaban ouvrent également la voie à la guérison et à l'éducation communautaires en offrant divers programmes de dix semaines aux membres de la collectivité. Les programmes structurés de prévention des rechutes et de maîtrise de la colère en sont deux exemples. La conférence annuelle de deux jours des Services sociaux porte sur des thèmes répondant aux besoins de la collectivité : soins aux fournisseurs de soins, modèle de guérison Biidaaban, facilitation de l'action communautaire, programme structuré de prévention des rechutes, jeux de hasard et toxicomanies, laisser tomber les masques et relations. L'accroissement des activités des cercles se poursuit, comme le montrent les statistiques du graphique de l'annexe E sur la croissance. Des cercles de femmes et d'hommes ont lieu constamment pendant toute l'année. Des cours en ateliers et des présentations aux collectivités de Premières nations et aux organismes autochtones se donnent en permanence. Faire partie du conseil du refuge pour femmes Alderville et d'autres engagements, planifier des réunions d'Aînés, comme Peter O'chiese, guérisseur traditionnel et enseignant qui a présenté « Walking in Balance in a Fast Paced Time », et Rupert Ross, procureur de la Couronne, conférencier invité qui a parlé de la justice alternative aux élèves de 7^{e} et de 8^{e} année à l'école Kendaaswin, toutes ces activités accroissent les connaissances et la compréhension au sein de la collectivité et font connaître la tradition.

Étape importante pour le processus Biidaaban et preuve de sa crédibilité dans le domaine de la justice alternative, celui-ci a été le premier organisme créé aux termes de l'article 84 en Ontario, et peut-être au Canada.

Il n'est pas rare qu'un ou deux membres du personnel assistent à des séances hebdomadaires en soirée à l'Université de Toronto (p. ex. règlement extrajudiciaire de différends ou obtention d'un diplôme en psychologie) afin de se perfectionner ou d'acquérir une expertise supplémentaire. Il convient de noter que les membres du personnel de l'équipe Biidaaban ont leur propre famille. Leur calendrier est chargé et leur travail est exigeant.

AVANTAGES DU PROCESSUS BIIDAABAN SELON LES CLIENTS, LES COLLÈGUES ET LES GUIDES D'OPINION

Comme il est mentionné dans les chapitres précédents, le processus Biidaaban est considéré comme le « compensateur » ou le « balancier » de la collectivité. D'autres parlent du « dernier bastion de l'espoir », du « cœur du moteur (collectivité) – sans le cœur, le moteur flanche ». Il

s'agit là de descripteurs très évocateurs. C'est un témoignage par la collectivité et les pairs de la force singulière du processus Biidaaban qui amène la collectivité à avancer vers le bien-être par sa pratique consistant à tabler sur les valeurs de base traditionnelles et les principes ancrés dans son modèle fondé sur la culture.

Certains des avantages suivants du processus Biidaaban concernent sa valeur et constituent des exemples de certaines des pratiques préventives visant la collectivité.

Pratiques de renforcement du contrôle communautaire – compétence pour ce qui est de faire face à diverses cultures

> « L'équipe Biidaaban s'occupe d'un grand nombre de personnes différentes provenant de différents endroits, et cela exige des compétences réelles. Les compétences sont fondées sur le fait que tous n'ont pas grandi chez eux. Ils peuvent être nés ici, mais ils n'y ont pas vécu toute leur vie. Le projet de loi C-31 a eu un effet considérable. »

> « Les membres du personnel proviennent de divers endroits. Ils savent comment aborder la diversité parce que certains d'entre eux proviennent d'autres Premières nations. Ils savent ce que signifie le déménagement dans une autre réserve. Ce sont des gens qui viennent s'établir ici après avoir vécu dans des collectivités autochtones différentes. Nous n'acceptons pas seulement de les accueillir, nous acceptons aussi tout leur bagage. »

> « Et ces personnes retournent avec un bagage. Ce sont quelques-unes des femmes dont nous nous occupons maintenant. Des femmes qui ont été agressées lorsqu'elles sont parties ou qui peuvent l'avoir été ici avant de partir. Un certain nombre d'entre elles retournent avec ces difficultés. Mais il y a quelque chose ici pour les aider à s'épanouir et à guérir. »

> « Je peux vous dire que les résidents de notre réserve se comparent très avantageusement à ceux d'autres réserves qui viennent ici. Nous pouvons faire appel à des personnes, comme l'équipe Biidaaban, qui rendent notre collectivité beaucoup plus saine. Nous avons tant d'autres choses à offrir. »

L'équipe Biidaaban a établi certains objectifs en matière d'habilitation comme l'éducation communautaire et le réseautage autonome. La capacité de la collectivité est renforcée; les gens sont plus ouverts; les secrets sont dévoilés :

> « Ils commencent à ne pas garder les secrets. Il y a des choses qu'on a tendance à glisser sous le tapis, mais ils ne le font plus. Les gens étalent les choses au grand jour. Cela n'a rien à voir avec le casino; il s'agit du programme Biidaaban. Les gens commencent à s'exprimer maintenant au sujet de choses dont ils n'avaient jamais discuté à Rama. »

> « Ils acceptent de porter plainte et de s'identifier. »

Les problèmes des parents et des familles sont définis et réglés rapidement : Résultats

> « Les gens sont plus ouverts; ils n'ont pas peur de poser des questions; ils veulent apprendre »

> « Des enfants de quatre ans participaient à des jeux sexuels. Il y a cinq ans, leurs parents n'en auraient pas glissé un mot. Mais un parent m'a appelé et nous avons eu des rencontres à ce sujet. Tous les autres parents voulaient que je leur parle et que je les rassure à ce sujet. Cela ne se serait pas produit il y a cinq ans. Ils auraient gardé le secret. Ils voulaient obtenir plus de renseignements à propos de cette question, par exemple ce qui est normal et ce qui ne l'est pas. »

> « J'ai remarqué que les parents s'intéressent plus au personnel de l'équipe Biidaaban et qu'ils collaborent davantage avec celui-ci. »

> « Les enfants sont plus heureux. »

> « Il y a plus de divulgations. »

L'équipe Biidaaban répond aux besoins de toute la collectivitéen plus de satisfaire les besoins de certaines personnes dans les cas où il peut y avoir un risque de mauvais traitements ou un besoin de guérison et de protection

« Bien des personnes ont maintenant une meilleure idée de la signification de la guérison. Beaucoup de personnes seraient en prison et n'auraient aucune chance de guérir ou de savoir ce qu'elles ont fait et comment pardonner sans l'équipe Biidaaban. Elle permet de réintégrer ces personnes dans la collectivité. »

« Ils règlent les problèmes de la violence sexuelle de manière à guérir l'ensemble de la collectivité, et ce en tenant compte de notre culture. »

« Ils incitent les gens à se regarder et à se demander pourquoi ils agissent ainsi, et ils essaient de les empêcher de le faire de nouveau. »

« L'équipe Biidaaban empêche nos gens de purger des peines d'emprisonnement et leur permettent de guérir. »

« Ils sont là pour moi. Ils assurent efficacement la liaison et ils sont très visibles dans la collectivité. Les conseillers établissent facilement des liens avec les gens. »

« Les enfants sont beaucoup plus heureux. Ils semblent être plus fiers d'eux-mêmes et on le constate chez les enfants. »

L'équipe Biidaaban a accru la sensibilisation de la collectivité á la compassion et au partage: Résultat, confiance et guérison

« Un sentiment de confiance plus ouvert s'est développé. »

« L'équipe Biidaaban promeut la guérison grâce à sa compassion, au partage et à son attitude positive. Les abuseurs doivent croire qu'il est possible de changer. Le cœur de l'âme est entier. C'est le mal qui a été commis; la personne ne doit pas être jugée. »

« L'équipe Biidaaban prend soin de vous dans le cadre du counseling individuel, familial ou en couple. Elle vous met en rapport. Si vous ne voulez pas que quiconque sache ce que vous faites, très bien, elle vous donne un numéro 1-800. Ils sont si doux, si gentils; ils connaissent bien ce système et la collectivité. »

« Vous savez que vous pouvez leur faire confiance et qu'il s'occupent de vous; vous pouvez faire appel à eux toutes les fois que vous le voulez. Ils sont toujours là pour vous. »

« Vous apprenez à faire confiance aux gens en vous fiant à vos sentiments. Vous exprimez ce que vous ressentez et vous apprenez à savoir ce que vous ressentez. Il s'est produit tout un changement dans notre famille parce qu'il y a un an seulement, mon fils n'aurait pas voulu demeurer avec son père. »

« Leur liaison est bonne. Ils sont là pour vous. Ils ne m'ont pas laissé tomber. »

Le processus Biidaaban est considéré comme un modèle de comportement pour les enfants et pour la collectivité

« Ils offrent un modèle de comportement à nos enfants. »

« Ce sont de merveilleux modèles de comportement pour moi. »

L'équipe Biidaaban appuie et renforce l'environnement de la collectivité en encourageant:

- la compréhension des valeurs spirituelles, traditionnelles et culturelles; la base de son processus;
- un taux élevé de participation et de coopération de la collectivité;
- la stabilité émotionnelle;
- l'internalisation – l'établissement d'un centre interne de contrôle;
- la compétence sociale – la réceptivité de la collectivité, l'empathie, la compassion, la flexibilité, les compétences en communication et le sens de l'humour;
- la résolution des problèmes – la recherche d'aide, la planification, l'acquisition de compétences, la pensée critique et créatrice;
- la responsabilité – le sentiment d'identité, la conscience de soi, la capacité de prendre ses distances par rapport aux conditions et aux messages négatifs;
- le pardon;
- Objectif – établir un but bien précis, croire en un avenir radieux, utilité, appartenance à la collectivité;

- Engagement spirituel ou religieux (système de croyance stable).

Et si le programme Biidaaban n'existait plus, les gens disent :

> « Les familles seraient démembrées au lieu d'être réunies. »
>
> « Nos jeunes deviendraient des récidivistes et ils aboutiraient dans le système judiciaire sans traitement. Je serai honnête avec vous; au début, je n'appuyais pas le processus Biidaaban. Je ne supportais pas le fait que quelqu'un puisse commettre un crime et sans tirer. Mais je vois les choses différemment aujourd'hui. Je constate qu'ils (clients) s'emploient à changer leur point de vue et à modifier leur comportement. Par ailleurs, ils font amende honorable auprès des personnes à qui ils ont causé des préjudices et à leur famille. Je suis content maintenant que l'équipe Biidaaban soit dans ma collectivité et j'espère que les travailleurs travaillent sur eux dans le cadre d'un emploi. »
>
> « Cela déferait tout le bien que ce programme a apporté dans notre collectivité. Nous faisons encore face à de nouveaux problèmes, comme la dépendance à l' égard du jeu. »
>
> « Tous les espoirs concernant le bien-être de la collectivité s'évanouiraient. Nos hommes devraient aller en prison, et ils n'y guériraient pas. »

CERTAINS DÉFIS QUE DOIT RELEVER LE PROGRAMME BIIDAABAN

Au fur et à mesure de l'évolution du programme Biidaaban, il fait face à une série de défis :

Graves contraintes de temps : l'équipe traite un plus grand nombre de cas plus graves, et cette tendance semble se maintenir. Le nombre de cas s'est accru considérablement au cours de la dernière année, et de nouvelles questions surgissent. Le nombre de divulgations a triplé, et la tendance à la hausse se maintient, plus de gens passant par le processus Biidaaban; les programmes et les activités de prévention communautaires ont été élargis en prévision de l'augmentation des responsabilités attribuables à une population diversifiée et accrue (qui apporte son propre bagage), ce qui laisse entrevoir une charge de travail encore plus lourde et plus exigeante, d'où les contraintes de temps encore plus serrées. Le temps devient un bien

précieux, et les calendriers sont modifiés sans cesse par les nouveaux cas, ce qui rend leur établissement très difficile.

Il est essentiel de poursuivre le travail de base du programme Biidaaban et de maintenir le niveau élevé de qualité et d'efficacité obtenu. Les responsabilités croissantes imposent des contraintes de temps rigoureuses au personnel. Il n'a pas assez de temps pour s'acquitter de ses responsabilités de base tout offrant des services dans de nouveaux domaines où les besoins se font grandement sentir.

En bref, les responsabilités actuelles sont les suivantes :

- sensibiliser la collectivité;
- présenter des exposés, donner des renseignements et des cours à la collectivité et assurer la liaison;
- répondre à la foule d'appels des membres de la collectivité, des organisations et des organismes qui demandent des renseignements et de l'aide;
- travailler avec les enfants;
- rester en liaison avec le système judiciaire;
- faire des visites à domicile;
- participer à toutes les activités communautaires;
- organiser des ateliers et des séminaires;
- améliorer sa base de connaissances;
- développer et accroître les ressources traditionnelles et spirituelles pour la collectivité;
- établir des rapports trimestriels détaillés – recueillir des données, s'occuper de la comptabilité;
- faire face au nombre croissant de situations d'urgence;
- s'occuper de l'administration;
- s'occuper de publication, relations publiques, de la publication et de la rédaction d'articles compréhensible pour l'Ojibway Times, élaboration de circulaires, etc.;
- prendre le temps nécessaire pour le travail d'autoguérison, prendre assez de repos et se détendre.

Il ne fait aucune doute qu'étant donné leur charge de travail exigeante et les soins qu'ils prodiguent à leur famille, les membres de l'équipe relèguent à l'arrière-plan leur autoguérison (une obligation dans le secteur de la guérison). L'équipe Biidaaban est désintéressée dans ses

efforts communautaires, mais il est essentiel que ses membres puissent avoir du temps à consacrer à leur propre guérison.

> « Lorsqu'on concentre son attention à l'extérieur de soi et qu'on fait ce qu'on a à faire pour aider les autres, ceux-ci doivent se rendre compte qu'ils doivent, eux aussi, recentrer leurs priorités et commencer à prendre soin d'eux. »

> « Pendant la formation, au cours de laquelle nous avons conçu le modèle et commencé à le mettre en œuvre, l'accent était mis en grande partie sur nos propres efforts de guérison. Nous devions être en santé nous-mêmes, et nous le savions. Lorsque nous avons commencé à mettre en œuvre le programme et à offrir des services, nous avons mis l'accent sur le travail avec les autres et l'aide à leur apporter et de moins en moins sur notre épanouissement, notre perfectionnement et notre guérison personnels. Nous devons nous recentrer maintenant. »

Les graves contraintes de temps de l'équipe Biidaaban se doublent du fait que les employés du casino travaillent pendant trois quarts, jour et nuit. Il devient de plus en plus difficile d'établir un calendrier de visites ou de se rendre au domicile des clients (ou de leur famille). Les graves contraintes de temps auxquelles fait face l'équipe Biidaaban ont été explicitement décrites par les collègues des Services sociaux qui ont accepté volontiers de prêter leur concours dans la mesure du possible (se rendre au tribunal, assurer la surveillance de la gestion des cas, participer à part entière aux assemblées, etc.). Il importe de noter que les membres du personnel des Services sociaux on tous été formés par l'équipe Biidaaban et qu'ils se considèrent comme membres de cette équipe, mais ils agissent, en un sens, comme des bénévoles parce que leur financement est assuré différemment et qu'ils ont leur propre description de travail et leurs propres responsabilités inhérentes à leur poste.

Il faut de toute évidence renforcer la capacité de base de l'équipe Biidaaban en y ajoutant au moins deux autres membres du personnel de base. Autrement, il faudra peut-être réduire ou éliminer des aspects importants du travail – programmes ou projets qui commencent à prendre racine et à favoriser le bien-être de la collectivité – ou renoncer à leur accorder toute l'attention voulue. Par conséquent il pourrait en résulter des contraintes de temps ou une fragmentation. Pour que le personnel maintienne l'équilibre, il a grand besoin de repos et de détente et il doit entreprendre un travail d'autoguérison. Le fait de consacrer ses énergies à de multiples clients et la nature du programme Biidaaban lui-même exigent une autoguérison continuelle. Le

personnel reconnaît ce besoin, mais il en fait peu de cas en raison des contraintes de temps résultant de sa charge de travail. Une formation supplémentaire, l'agrément des domaines de spécialisation ou l'obtention de diplômes peuvent être placés sur la liste d'attente ou remis à plus tard.

Sans la capacité accrue d'au moins deux autres membres du personnel de base (un, peut-être un homme, chargé de répondre aux besoins des clients et de communiquer dans la langue des hommes), il est certain que la charge de travail exigeante de l'équipe Biidaaban deviendra encore plus lourde au fil du temps. Les préoccupations au sujet de la fragmentation deviendront réelles, et les quatre membres du personnel de base trouveront de plus en plus difficile de satisfaire proactivement ou de prévoir les besoins changeants de la collectivité. On ne saurait trop insister sur l'intégrité, l'expertise, la compassion, l'engagement et la valeur pour la collectivité de l'équipe Biidaaban. Il ne faut ménager aucun effort pour soutenir et élargir son travail.

De plus, on a besoin d'une aide supplémentaire dans le domaine de l'administration pour atténuer l'accroissement des travaux d'écriture attribuables aux attentes des bailleurs de fonds sur le plan des renseignements comme les rapports trimestriels, les exposés, les propositions, la collecte de données, les articles mensuels et les circulaires pour l'Ojibway Times, etc.

> « Les travaux d'écriture deviennent très contraignants et font appel à des compétences et à des talents autres que leurs compétences à titre de conseillers. »

> « Ils sont submergés de travail; ils peuvent faire un travail de meilleure qualité et beaucoup plus efficace et se concentrer davantage sur la guérison nécessaire. Ils doivent maintenant consacrer les ressources d'un projet à un autre lorsque le besoin s'en fait sentir. Il est surprenant qu'ils puissent y arriver avec 128 000 $. Ils ne devraient pas se préoccuper de la provenance des fonds. Ils ont besoin d'un plus grand nombre de conseillers pour effectuer efficacement le travail qu'ils sont capables de faire. »

Une nouvelle dynamique sociale est créée, qui accroîtra les défis auxquels fera face l'équipe Biidaaban à court et à long terme. De nouveaux enjeux concernent des besoins différents. De plus en plus, l'homme et la femme d'une même famille sont sur le marché du travail. Ce phénomène a un effet sur les relations personnelles, la prise de décisions, la gestion de l'argent et l'éducation des enfants. Les engagements changent, et la famille fait face à des contraintes

de temps. Le stress augmente. Le vol, la fraude, la mauvaise utilisation des cartes de crédit, la dépendance à l'égard du jeu, le racisme, la gestion de l'argent et la cupidité sont des questions qui commencent à faire surface tout comme la consommation de drogues dures (cocaïne et MDMA). En outre, un nombre croissant de personnes d'antécédents culturels et économiques divers s'installent dans la collectivité Mnjikaning ou dans les environs et, comme il a été mentionné plus haut, elles « apportent leur bagage avec elles. ».

- Cela signifie que l'équipe Biidaaban doit prévoir, planifier et adopter une position proactive (plutôt que réactive) afin d'être prête à aborder efficacement ces nouveaux problèmes. Il faut prévoir qu'étant donné la charge de travail déjà exigeante du personnel, les pressions ou le stress augmenteront.

Facteurs liés au financement : Le programme Biidaaban subit les graves conséquences du manque de connaissances de certains bailleurs de fonds à son sujet et des valeurs réelles et durables de la justice alternative et du bien-être qu'elle apporte à la collectivité locale et globale. Les bailleurs de fonds doivent être plus sensibilisés à la vision du monde de la collectivité Mnjikaning et respecter celle-ci afin de commencer à légitimer les stratégies de guérison de rechange et leur rôle de celle-ci en matière de pratiques traditionnelles et de guérison. Ils doivent reconnaître que leur responsabilité de fiduciaire du programme Biidaaban est fondée sur ses valeurs pour la collectivité ainsi que la société en général. Les croyances ou les hypothèses basées sur les avantages monétaires du casino ne doivent pas entrer en ligne de compte. Le mouvement vers l'autonomie gouvernementale des Autochtones, ce que les Autochtones peuvent faire pour eux-mêmes, le soutien nécessaire ici et maintenant, l'efficacité du travail de l'équipe Biidaaban sont les facteurs réels à prendre en considération. Ce sont les valeurs qui montrent que l'équipe Biidaaban honore et respecte ses engagement envers la collectivité autochtone.

Dans cette même veine, le financement doit être axé sur le programme Biidaaban, et non sur le casino; il doit être fondé uniquement sur le travail, les efforts et les résultats de l'équipe Biidaaban visant à guérir la collectivité dans le cadre de la justice alternative autochtone à partir de sa vision du monde.

Cela signifie également que le programme Biidaaban doit sortir de l'arène politique et qu'il faut s'efforcer de protéger la valeur du travail de l'équipe.

« Il ne faut ménager aucun effort pour sortir le programme Biidaaban de l'arène politique ou du débat politique. L'équipe Biidaaban doit être jugée sur le travail qu'elle effectue. Elle ne doit pas être touchée par la politique du jour. Son travail est trop important. »

« Il faut faire quelque chose, et je ne sais quoi, pour qu'elle reste apolitique. Elle ne doit pas constituer un enjeu politique. Pourquoi un nouveau conseil devrait-il avoir une influence sur elle? Pourquoi la politique devrait-elle entrer en conflit avec le financement de l'État? Pourquoi devrait-on toucher à quelque chose qui est si important pour la collectivité? »

Aspect important, les formules de financement doivent également être plus souples afin de tenir compte de la réaffectation des ressources sans interruption dans le processus de guérison. En particulier, en ce qui concerne les expériences récentes de l'équipe Biidaaban, les heures de counseling psychologique ont été réduites et, à cause des formules strictes de financement de l'État, il a été difficile de les récupérer sans attendre quelques semaines. Cela a des conséquences graves pour la personne qui bénéficie du counseling. La demande de renouvellement du temps doit être présentée de façon à éviter les retards et à poursuivre la thérapie afin de maintenir la relation entre le client et le thérapeute. En ce qui concerne le counseling, les écarts de temps peuvent être très nuisibles, surtout dans les cas graves. Même si l'équipe Biidaaban s'occupe de cas plus graves, les modes de financement sont restés rigides et insensibles. Le nombre de cas graves de l'équipe Biidaaban augmente, et les clients ont maintenant besoin de services de counseling psychologique à long terme et de services continus afin de pouvoir guérir. Comme le signale le D^{r} Connors :

« Les fonds de la Direction générale des services médicaux (DGSM), auxquels l'équipe Biidaaban a recours pour le counseling psychologique de ses clients, n'ont été approuvés que pour un maximum de 15 heures. Les heures des clients ont été réduites à 15. Dans les cas graves, 10 autres heures peuvent être approuvées si l'on soutient que le service est nécessaire et que la personne demeurera dans un état de crise si l'on met fin au counseling. Les gens que nous accueillons maintenant ont besoin d'au moins 30 heures. Il s'agit d'agresseurs sexuels, et l'on vient à peine de commencer avec eux que les fonds sont coupés. La situation est problématique parce que lorsque nous manquons de fonds provenant de la DGSM, la seule façon d'offrir aux clients les services dont ils ont besoin, c'est d'obtenir des fonds du programme Biidaaban, et ce

programme n'a pas réellement les fonds nécessaires à cette fin. Nous faisons face à des problèmes d'agressions sexuelles graves, et je passe généralement plus d'un an avec eux. Il s'agit des agresseurs et de leurs victimes. Mais on ne nous paye que la moitié de ce temps maintenant. Le financement doit être plus réaliste. L'équipe Biidaaban travaille en moyenne environ deux ans avec les clients. Le montant accordé pour le counseling s'applique généralement à une période de six mois. La meilleure façon de procéder consiste à reconnaître les besoins et à assurer la continuité des services. »

Déplacement des procureurs de la Couronne : Le programme Biidaaban fait face au problème permanent qui résulte du fait que les procureurs de la Couronne se déplacent souvent parce que la collectivité Mnjikaning se trouve dans une zone satellite et qu'ils desservent un certain nombre de collectivités. Au moment où ils commencent à connaître l'équipe Biidaaban et son travail, ils sont affectés ailleurs. Cette instabilité ne permet pas au système de justice de bien connaître le travail de l'équipe Biidaaban, et il faut continuellement renseigner les procureurs et leur offrir une formation. De plus, cela amoindrit la force du programme parce que le temps accordé au client s'en trouve diminué alors que son cas doit être bien compris. L'établissement de liens avec un nouveau procureur de la Couronne exige beaucoup de temps et force l'équipe Biidaaban à redoubler d'effort (et à consacrer plus de temps) afin de lui fournir les renseignements dont il a besoin et de combler ces lacunes.

Cette question doit faire l'objet d'une étude, en particulier dans les cas où les collectivités adoptent des stratégies de guérison de rechange et, dans le cas de la collectivité Mnjikaning, l'objectif est l'autonomie gouvernementale.

Déni par la personne qui a causé les préjudices – Le refus de guérir : le fait que le nombre de divulgations ait triplé et qu'il continue d'augmenter témoigne éloquemment de la confiance de la collectivité dans l'équipe Biidaaban. Les membres de la collectivité sont habilités, plus ouverts et plus libres de faire connaître leur propre intérêt à se guérir et certains diraient à faire « tout ce qui est nécessaire ».

Toutefois, les séquelles du colonialisme sont toujours imprégnées, et il y a une couche de la population qui croit encore que le fait de donner des renseignements (à la société dominante) équivaut à renoncer à son pouvoir ou à son esprit et peut dissuader de guérir comme un homme l'a dit :

> « Les gens ont encore peur. Les Indiens aiment cacher les choses et ils n'excellent pas dans l'art de se divulguer, car ils croient qu'il s'agit d'une chose spirituelle. Donc, les gens ne veulent pas donner des renseignements à leur sujet. Ils estiment qu'ils démolissent ainsi leur esprit. Cela empiète sur l'espace personnel d'un Indien. Les gens tardent donc à l'accepter parce que nous avons été si fragmentés par le passé. C'est pourquoi je n'aimais guère le programme au départ. » (Je crois maintenant sans réserve dans le programme Biidaaban.)

Au-delà des avantages monétaires du casino et de l'estime de soi qui en résulte, il y a dans la collectivité une prise de conscience croissante et un besoin plus profond de se guérir, non seulement pour conserver son emploi et subvenir aux besoins de sa famille, mais aussi pour établir des liens personnels plus sains avec ses enfants, son partenaire, sa famille et vivre une vie meilleure, plus sûre et plus entière. Les compétences enseignées aux gens par l'équipe Biidaaban et les Services sociaux commencent à s'enraciner, et les membres de la collectivité commencent à savoir comment aborder leurs propres problèmes à mesure que des circonstances identiques se présentent.

D'un autre côté, ceux qui gardent jalousement leurs secrets et qui refusent d'admettre les préjudices qu'ils ont causés à autrui ont tendance à trouver encore plus difficile de renoncer au contrôle, en particulier dans un milieu d'abondance monétaire, qui « dissimule les préjudices ». Au lieu d'être ouverts à la guérison, ceux qui craignent les représailles à la suite de divulgations essaient de miner le travail de l'équipe Biidaaban. Leur silence devient plus profond et, pour se protéger, ils parlent contre le programme Biidaaban, « pour essayer de l'écraser ». La personne se sent encore plus menacée en présence de personnes saines.

> « Les personnes malades ne se sentent pas bien en présence de personnes en santé, en particulier les gens qui guérissent les autres. »

Les observations comme celles qui suivent formulées pendant les entrevues témoignent de la tendance à la rationalisation : « Tout est bien, regardez autour de vous, nous avons le casino, personne ne croit qu'il s'agit d'une réserve, nous avons des maisons, des voitures. Tout va bien ». Bien que minoritaires, ces gens se font généralement entendre. Selon une opinion qui a souvent cours chez les experts de la justice alternative, lorsqu'une personne nie la réalité, des familles entières et des amis intimes imitent celle-ci pour l'appuyer, ce qui exacerbe le problème et contrarie les spécialistes de la justice alternative. Des commentaires comme « il y

a des gens qui n'aiment pas le programme. Ils ne savent pas quoi penser du programme Biidaaban » sont signalés. Jusqu'à ce qu'il y ait une masse critique et que la collectivité bénéficie d'une guérison importante, on peut s'attendre à continuer d'entendre ce genre de commentaires. Cela fait partie des conditions de travail et de la crise de croissance de la prévention. La situation devient plus critique si les personnes qui nient remplissent des fonctions politiques.

- Pour certains, la guérison prendra beaucoup de temps tout comme les effets de restructuration et de désensibilisation du colonialisme;
- Il faut du temps pour « restructurer et désensibiliser nos gens » par rapport aux effets du colonialisme afin de les guérir (ceux qui nient la réalité);
- Des cercles et des ateliers d'information de la collectivité, d'éducation et de guérison continueront de renforcer la compréhension par la collectivité de ces comportements et des questions de santé mentale. Ils dissiperont les mythes perpétués dans les cas comme ceux décrits ci-dessus.

Il importe de répéter que de plus en plus de personnes qui sont passées par le processus Biidaaban, en font l'éloge, comme en témoigne ce qui suit :

> « Au début, je ne voulais pas suivre le programme Biidaaban, mais je savais que je devais le faire. Je suis un finissant du programme Biidaaban. J'ai éprouvé un problème de maîtrise de la colère pendant longtemps. Étant père célibataire, l'équipe Biidaaban m'a réellement aidé dans mes rapports avec mon fils. Les discussions et la planification m'ont aidé. Je passais ma colère sur ma famille dans mon foyer et j'orientais mal ma colère. »

> « Le programme est très avantageux pour la collectivité même si beaucoup de personnes ne l'aiment guère parce qu'il brise les stéréotypes. Les gens détestent admettre qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils doivent en assumer la responsabilité. Rendre des comptes est une étape importante et la guérison de la collectivité ne se fait pas du jour au lendemain. Je ne voulais pas être pour mon fils ce que mon père avait été pour moi. »

Une approche axée sur une équipe forte et unie devient encore plus importante en période de changement rapide. Comme il a été mentionné plus haut, le personnel de base de l'équipe

Biidaaban et les services de santé et sociaux font tous partie du programme Biidaaban. Le fait d'être ensemble (physiquement) à un endroit (MASK) offre la possibilité de renforcer l'unité, la communication, la disponibilité et l'utilisation des ressources. Tout le monde bénéficie de la richesse du travail en équipe. Les travailleurs sont informés rapidement des questions qui surgissent rapidement, il est possible d'apporter rapidement une aide supplémentaire au client, plus d'activités ont lieu dans le cadre de cercles, la proximité plus grande des autres aide à éviter le chevauchement des services et les questions de financement sont plus faciles à résoudre. L'ancienne approche à la pièce ne fonctionne plus, On peut obtenir l'intégralité. Tous en conviennent :

> « C'est beaucoup mieux lorsque nous sommes tous ensemble. Cela filtre à travers nous tous. »

Toutefois, l'équipe Biidaaban et les Services sociaux sont devenus trop nombreux pour leurs locaux à bureaux. Les locaux que l'équipe Biidaaban considérait au départ comme un endroit central approprié pour travailler et tenir des cercles sont devenus périmés. Le plan d'étage permet aux gens de marcher librement dans le secteur où ont lieu les cercles et les réunions. L'utilisation du photocopieur ou du télécopieur cause également des interruptions. La protection de la vie privée des clients est compromise. Il n'y a pas de salles particulières pour les séances de counseling et les postes de travail modulaires sont séparés par des cloisons ouvertes dans la partie supérieure. Dans deux cas, des membres du personnel de l'équipe Biidaaban partagent un bureau avec une autre personne, ce qui réduit la protection de la vie privée des clients. Certains bureaux et la salle de réunion se trouvent dans une salle extérieure, ce qui sépare ou isole davantage les travailleurs au lieu de les rassembler.

Il est essentiel que les membres du groupe demeurent ensemble (dans de nouveaux locaux). L'unité du groupe doit transcender les limites physiques du plan d'étage. Dans la mesure du possible, le holisme doit prévaloir. L'environnement Biidaaban présenté aux clients doit refléter le travail en groupe et l'unité du groupe, tous travaillant ouvertement et de bon cœur ensemble.

Le personnel reconnaît ces problèmes et il envisage de déménager ailleurs. La clé du déménagement et du plan d'étage est une vérité qui a des répercussions importantes pour le groupe et le travail réalisé. Le D[r] Connors est du même avis :

« La guérison holistique est la guérison de l'esprit, du cœur, du corps et de l'esprit (ou de l'âme) qui doivent faire un et être compris comme étant une entité. »

Comme l'indique la définition, il n'y a pas de séparation. C'est le caractère unique que l'équipe Biidaaban et les Services sociaux doivent continuer de s'employer à atteindre. Le caractère unique ne sépare pas ou ne compartimente pas. Tous les éléments de la guérison sont réunis dans un cercle protégé.

Il y a des façons créatrices de concevoir de nouveaux bureaux pour tenir compte des aspects culturels et spirituels et de l'environnement – peut-être un cercle central protégé où les cérémonies du calumet et des cercles peuvent avoir lieu. Si c'est impossible au cours des prochains trimestres, l'équipe Biidaaban et les Services sociaux doivent transcender les limites de la séparation physique et s'efforcer encore davantage de viser l'unité du groupe.

Accroissement des ressources : Il faut mentionner que la construction d'un pavillon de ressourcement ou d'un centre spirituel fait l'objet de discussions, mais au moment du travail sur le terrain, le projet n'était pas concrétisé. Un élément du pavillon porterait sur la justice, en particulier pour les jeunes. Il pourrait s agir d'un établissement résidentiel, qui accepterait des membres d'autres Premières nations en vue de leur guérison et qui, de ce fait, s'ouvrirait aux autres Premières nations. Ce projet est conforme à la migration interne et à l'établissement d'une vision communautaire.

Une autre possibilité serait une expansion de type Nechi Institute, qui comprendrait un volet recherche ou enseignement. Selon les observations des conseillers, on désire accroître les ressources dans ces directions possibles.

Un pavillon de ressourcement pourrait également offrir des ressources autochtones dans la réserve et loger des clients et leur famille et veiller à leur guérison pendant certains périodes. Les concepts ci-dessus ont été vaguement décrits comme des possibilités. Quelle que soit l'orientation prise, le lieu de travail central de l'équipe Biidaaban et des Services sociaux devrait être synchronisé avec le nouveau concept et s'harmoniser avec la culture et la tradition pour renforcer la signification holistique de la guérison dans la collectivité.

Chevauchement possible des efforts – Le plan de la justice pour les jeunes : il semble y avoir une possibilité de conflit d'intérêt ou de chevauchement des efforts entre la justice pour

les jeunes et le programme Biidaaban, ce qui pourrait réduire l'unité d'importants programmes destinés aux jeunes délinquants, car les jeunes suscitent de plus en plus de préoccupations à l'échelle nationale. Cette question n'a pas été examinée en profondeur pendant les entrevues, mais des indices du chevauchement possible des efforts sont apparus entre la Justice pour les jeunes et l'équipe Biidaaban, qui nécessiteraient, semble-t-il, une étude plus poussée.

D'après les observations formulées au cours des entrevues, la Justice pour les jeunes semble mettre l'accent sur les jeunes enfants et les préadolescents. Les adolescents et les jeunes adultes semblent relever du programme Biidaaban. Le titre « Justice pour les jeunes » semble entrer en conflit avec ce que constitue le processus Biidaaban, la « justice alternative ». Il faut approfondir cette question, car elle prête à confusion et laisse supposer qu'il existe des ressemblances.

Il importe de reconnaître qu'un programme à l'intention des jeunes délinquants revêt de l'importance pour la collectivité, car les jeunes seraient traités chez eux. Comme les tendances en matière de migration laissent présager un afflux de jeunes dans la collectivité, la famille et la collectivité bénéficieraient des efforts que déploie l'équipe Biidaaban pour étendre son processus de guérison aux jeunes. Il est essentiel que les jeunes délinquants (et leur famille) bénéficient du processus de guérison Biidaaban.

Il s'agit d'un défi qu'il faut relever pour diverses raisons :

- Les criminologues prévoient des taux de criminalité plus élevés chez les jeunes Autochtones. Il est évident qu'il faut relever le défi de résoudre les questions liées aux jeunes au cours des dix prochaines années. Les cas des jeunes sont différents, plus difficiles et plus coûteux et ils exigent plus de temps. Par conséquent, comme la population de jeunes hommes autochtones continuera d'augmenter pendant les dix prochaines années, le Service correctionnel du Canada prévoit des « hausses spectaculaires », qui pourraient faire doubler la proportion des détenus qui sont Autochtones.
- Selon les données de Statistique Canada, la proportion de détenus autochtones admis dans les pénitenciers fédéraux s'est accrue de 6 % depuis 1991; ce sont les enfants du baby-boom autochtone qui arrivent maintenant à maturité.
- Il existe maintenant en Ontario une nouvelle loi appelée « mesures de rechange pour les jeunes contrevenants ». Il semble que l'équipe Biidaaban serait le groupe tout

désigné pour donner suite à cette loi, car le programme Biidaaban a établi sa crédibilité auprès de tribunaux, il a fait ses preuves et il constitue un modèle de guérison qui a exigé temps, diligence, formation, rendement et responsabilisation éprouvée. Il semblerait qu'un programme à l'intention des jeunes délinquants pourrait faire partie intégrante du processus de guérison Biidaaban. En outre, faire participer ces jeunes hommes au processus, même dans le cadre de la déjudiciarisation, aurait un effet positif sur leurs familles, qui participeraient également au processus. Il s'agit d'une formidable approche à trois volets, et les familles et toute la collectivité ainsi que les jeunes bénéficieront des enseignements et des connaissances qui en résulteront. Comme le programme Biidaaban a fait ses preuves et que ses clients n'ont pas récidivé, il semble qu'il y aurait plus de possibilités de financement. La question des jeunes délinquants revêt de plus en plus d'importance dans tout le Canada.

- Les titres de compétences de l'équipe Biidaaban sont essentiels pour répondre à ce besoin croissant. Comme l'a dit David Cayley[19] : « dans ces circonstances, il est de toute évidence URGENT de trouver des solutions de rechange à la porte tournante du système de justice pénale ». Toujours selon ce dernier :

  « L'une des lois immuables de la criminologie veut que les jeunes hommes commettent plus de crimes que n'importe quel autre segment de la population; la croissance continue du nombre de jeunes hommes autochtones va de pair avec l'augmentation des besoins. »

Mettre en vigueur un programme de déjudiciarisation pour les jeunes permettra à la collectivité de contrôler ses jeunes. Le processus devrait mettre l'accent sur la résolution au fil du temps, offrir un traitement aux jeunes délinquants et permettre à ceux qui ont causé des préjudices et à ceux qui ont subi des préjudices de dialoguer et de recevoir un traitement. Fait plus important encore, le processus permettra de rayer le nom des délinquants du registre central.

Bénévolat : à un moment donné, il y avait environ 34 bénévoles qui aidaient au processus Biidaaban. Leur nombre a diminué de façon marquée, et il semble difficile de maintenir le bénévolat. On reconnaît qu'il importe que les bénévoles continuent de participer au processus parce qu'ils constituent le filet communautaire qui guide, renforce et protège ceux qui ont causé des préjudices et ceux qui ont subi des préjudices.

Il semble toutefois qu'en raison de l'horaire décalé du casino, du travail des mères et des pères, du temps restreint dont disposent les parents, des postes rémunérés et des graves contraintes de temps du programme Biidaaban, il faille réévaluer le mode de fonctionnement éventuel du bénévolat dans la collectivité. Il serait de toute évidence différent de celui d'autres réserves dont les membres sont en grande partie chômeurs. Il se peut que le bénévolat doive faire partie du plan de réinsertion sociale (l'assemblée) et qu'il faille tenir des listes beaucoup plus longues de bénévoles engagés, mais qui ne peuvent pas servir aussi souvent. La formation initiale et le perfectionnement seraient essentiels et devraient être offerts en permanence. Des certificats de guérison communautaire (ou un genre de diplôme qui rendrait hommage au bénévole en tant que participant précieux au bien-être de la collectivité) ou d'autres certificats honorifiques pourraient être créés afin de récompenser les bénévoles.

À moins que les bénévoles ne puissent travailler côte à côte avec l'équipe Biidaaban, pour acquérir des connaissances et parfaire leurs compétences, il serait très peu probable dans une collectivité semi-urbaine où le taux d'emploi est très élevé, que beaucoup de personnes acceptent d'être bénévoles. Par conséquent, il faudrait peut-être faire appel à des approches créatrices, à un degré élevé de formation et peut-être à une forme de rémunération pour mettre en vigueur un programme de bénévolat efficace.

Le défi de la collectivité globale : l'un des principaux défis auxquels les membres de la collectivité Mnjikaning feront face consiste à déterminer comment créer une collectivité plus globale à l'avenir. La collectivité Mnjikaning devient une collectivité globale en ce sens que les gens y reviennent pour vivre, travailler et jouer, et bon nombre de ces personnes proviennent de cultures différentes et ont des antécédents économiques différents.

La collectivité doit relever le défi de déterminer *comment créer une nouvelle structure communautaire qui sera inclusive et qui acceptera des personnes différentes de cultures différentes.*

Des membres de la collectivité se sentent depuis longtemps « envahis » par les étrangers qui y viennent. Les quelques membres de la collectivité qui adhèrent à cette philosophie sont presque des militants de leur point de vue.

CHAPITRE 5

PROFIL DU MEMBRE DE L'ÉQUIPE BIIDAABAN

Les quatre membres de base de l'équipe Biidaaban apportent à la collectivité des avantages sur le plan des études et de l'expérience qui vont au-delà des qualificatifs comme « chaleureux », « compatissants », « aptes au partage » et « bienveillants ». Les membres du personnel, qui ont de solides antécédents en matière de formation et d'expérience professionnelle, manifestent leur niveau élevé d'engagement par les efforts qu'ils déploient en permanence pour faire bénéficier la collectivité de leurs capacités à mesure qu'elle se développe, qu'elle s'agrandit ou qu'elle change.

Les membres de l'équipe Biidaaban comptent ensemble 64 ans de compétence, de formation et d'expérience dans la collectivité. Ils espèrent recruter d'autres membres afin d'accroître la capacité, de renforcer le processus de base Biidaaban, d'assurer des services dans des domaines connexes et d'offrir des possibilités de guérison pour maintenir l'équilibre dans leur charge de travail exigeante. Ce petit groupe de quatre femmes a appuyé la vision de la collectivité Mnjikaning pour faire accéder celle-ci à l'autonomie gouvernementale grâce à ses efforts soutenus en matière de guérison traditionnelle et contemporaine, de justice alternative et d'interaction axée sur la participation avec le système de justice.

Comme l'indiquent les statistiques des annexes D et E, le nombre d'activités du programme Biidaaban a augmenté considérablement depuis 1999-2000. L'analyse d'un « délinquant type » montre que près de 400 heures ont été consacrées à un client sur une période de deux ans. Les rapports trimestriels, dont un exemple suit, sont exhaustifs et révèlent la charge de travail exigeante de l'équipe.

EXEMPLE DE RAPPORT TRIMESTRIEL

Philosophie du programme Biidaaban[20]

Le programme Biidaaban est un modèle de guérison holistique communautaire, dont la philosophie s'inspire des connaissances des Premières nations sur la guérison. Le programme est fondé non pas sur la punition, mais sur le rétablissement de l'équilibre dans la vie des

personnes de la collectivité qui sont touchées par la violence. Le processus encourage la personne qui a causé des préjudices à constater la douleur qu'elle a infligée, à admettre le tort causé et à faire amende honorable envers la personne et la famille touchées. La prémisse sous-jacente est que la personne constitue un « tout », que son esprit forme un « tout », mais que la personne a subi un déséquilibre temporaire à cause des préjudices causés. Il s'agit du rétablissement de la personne tout entière. Le processus Biidaaban favorise la guérison de la personne qui a causé des préjudices ainsi que de la personne qui a subi les préjudices, de sa famille et de la collectivité.

Principales personnes et principaux organismes qui s'occupent du programme Biidaaban, *qui, pour le présent rapport, excluent le contact continu avec le chef et le conseil ainsi que le personnel du Service correctionnel du Canada.*

Personnel de base

Leanne McRae Douglas	Coordonnatrice
Pennie Williams-Louttit	Animatrice
Dawn Ireland Noganosh	Coordonnatrice du bien-être
Deanna Shilling	Coordonnatrice du bien-être

Personnel des Services sociaux Gga Wiidookaadmin : tous les membres du personnel ont reçu une formation de deux ans concernant le processus Biidaaban; les Services sociaux ont leurs propres responsabilités et ils sont financés différemment. Ils interagissent avec le processus Biidaaban, ils appuient celui-ci et lui fournissent des ressources supplémentaires – se présenter devant le tribunal, participer à des cérémonies, activités de gestion des cas, cercles de détermination de la peine, etc.

Christine Douglas	Gestionnaire
Lana Shilling	Adjointe administrative
Stephanie Sandy	Conseillère sociale /Surveillante de gestion des cas
Byron Stiles	Coordonnateur des services de dépendance à l'égard du jeu
Cathie Cunningham	Travailleur de la justice pour les jeunes
Liette Snache	Programme national de lutte contre l'abus d'alcool et de drogues chez les Autochtones (PNLAADA)

Consultant

D[r] Edward Connors	Psychologue

Thérapeutes traditionnels

Roger Jones	Aîné
Lee Maracle	
Hector Copegog	Aîné

Selon les rapports trimestriels exhaustifs du programme Biidaaban, il rend compte de ses réalisations dans sept catégories d'activités, qui illustrent l'étendue et la profondeur de son travail. Comme on pouvait s'y attendre, la charge de travail est plus lourde au cours de certains trimestres (selon le nombre de divulgations, les situations d'urgence, le nombre d'exposés présentés, les réunions ou la liaison avec le système de justice, etc.). Les travaux réalisés au cours d'un trimestre type figurent ci-dessous. Ils permettent de déterminer la répartition des 400 heures ouvrables consacrées à un client selon l'annexe E et les différents genres d'activités : cercles Biidaaban, groupes de traitement, liaison avec la collectivité (éducation et prévention), activités relatives à la justice, établissement d'un programme de formation, exposés ou ateliers et activités futures[21].

A. <u>Activités des projets</u>

Cercles Biidaaban : au total, 16 cercles ont eu lieu, auxquels ont participé 84 personnes, entre juillet et septembre 1999 (voir les statistiques de l'annexe E et le rapport trimestriel de juillet à septembre 1999). Les activités et la charge de travail diffèrent d'un trimestre à l'autre et dépendent du placement des clients, de leurs progrès et des exigences en matière de guérison. Au troisième trimestre de 2000, par exemple, 66 cercles ont eu lieu juste avant le cercle de détermination de la peine et l'assemblée. Les cercles Biidaaban ne comprennent pas le counseling individuel. Au cours du trimestre de juillet à septembre 1999, les examens des cas pour les rapports au tribunal, le soutien des clients et les consultations ainsi que la cothérapie des clients ont donné lieu à 16 cercles, notamment :

- cercles individuels;
- séances de groupe d'appui;

- travail du thérapeute avec le client;
- examen des cas/examen des cas après quatre mois;
- rencontre du client avec l'agent de probation;
- plusieurs séances avec le client;
- cercle de guérison;
- cercle familial.

Gestion des cas : réunions avec des fournisseurs de services pour discuter de l'évolution des cas, des progrès des clients, de la définition des besoins, des demandes d'aide, etc. Les genres de réunions suivants ont eu lieu de juillet à septembre 1999 :

- procureur de la Couronne avec et sans le client;
- séance de planification des cercles de détermination de la peine;
- réunions de l'équipe des Services sociaux;
- consultations du guérisseur traditionnel;
- équipe Biidaaban et chef de la Première nation Mnjikaning;
- réunion de l'équipe concernant la divulgation;
- réunions de l'équipe Biidaaban;
- réunion avec la police de la collectivité Mnjikaning;
- réunion avec l'agent de probation;
- réunion de l'équipe avec le Dr Ed Connors;
- téléconférence avec la Société d'aide à l'enfance.

Au cours du trimestre, il n'y a pas eu ***de mini-assemblée ou d'assemblée communautaire.*** Les mini-assemblées ressemblent aux assemblées communautaires, sans la présence de toute la collectivité; les assemblées communautaires rassemblent tous ceux qui sont touchés par la violence. Elles servent à envisager un traitement immédiat provisoire avant la tenue d'une assemblée communautaire. La collectivité est informée et invitée à y assister. La personne qui a causé des préjudices assume la responsabilité de son geste et s'excuse de son comportement. Un plan de traitement ou de restitution est établi et signé.

B. <u>Groupes de traitement</u>

- Un cercle de partage communautaire a lieu le lundi soir de chaque semaine à la garderie Satellite. Tous les membres de la collectivité sont invités à y assister.

- Des groupes de soutien des femmes se réunissent chaque semaine.
- Maîtrise de la colère – séances offertes à deux clients sur une base individuelle.
- Un programme structuré de prévention des rechutes pour les femmes (programme de 10 semaines) a été exécuté.
- L'Aîné Roger Jones a offert des séances de guérison traditionnelle et des cérémonies pour les individus, les groupes et les familles pendant deux jours en août et septembre respectivement.

C. <u>Liaison avec la collectivité : éducation et prévention équipe Biidaaban</u>

- A organisé des enseignements traditionnels avec l'Aîné Roger Jones pour la collectivité;
- A aidé à la coordination du pow-wow du Jour d'Action de grâce;
- A aidé à l'organisation de la Foire annuelle sur la santé;
- A aidé à l'organisation d'une fête et d'une cérémonie communautaires pour la ceinture wampum, en se rendant dans diverses collectivités pour promouvoir le bien-être (p. ex. diabète – « your blood is too sweet »);
- A tenu une cérémonie de la pleine lune avec les femmes et les enfants;
- A tenu un atelier « Finding Your Voice » (guérir par sa propre voix). L'atelier aura lieu régulièrement chaque mois;
- A accueilli l'exposé de l'Aîné Roger Jones sur l'importance des désignations traditionnelles.

D. <u>Activités liées à la justice – Équipe Biidaaban – Elle ne ménage aucun effort pour établir continuellement des relations avec le système de justice pénale et d'autres collectivités</u>

- A rencontré le chef et le conseil pour déterminer le soutien des cercles de détermination de la peine à tenir dans la collectivité.
- A assisté à la réunion du Comité consultatif Biidaaban (CCB);
- Avec le chef McCrae et le personnel des Services sociaux, a rencontré les avocats de la défense Brian Turnbull et Don Worling pour planifier et discuter la prochaine audience devant le tribunal concernant les cercles de détermination de la peine;
- A témoigné devant les tribunaux provinciaux au sujet du bien-fondé d'un cercle de détermination de la peine dans la collectivité Mnjikaning. L'équipe Biidaaban, les Services sociaux et le chef McCrae, y ont assisté; l'équipe Biidaaban a par la suite

rencontré le chef et le conseil pour les informer en vue du prochain cercle de détermination de la peine;

- A rencontré le conseil, le gestionnaire de la bande et les Communications pour mettre la dernière main au prochain cercle de détermination de la peine;
- Les Services sociaux ont rencontré Rupert Ross;
- Réunion bimensuelle avec la procureure de la Couronne, Pam Burke, concernant le rapport d'étape sur les cas et la discussion des nouveaux cas au sein du système judiciaire;
    - S'est rendu au tribunal à plusieurs occasions pendant le trimestre afin de représenter et d'appuyer des clients participant au processus Biidaaban;
    - Deux réunions avec le procureur de la Couronne et la police de la Première nation Mnjikaning pour l'établissement d'un protocole entre le programme Biidaaban et la police de la Première nation Mnjikaning.

E. <u>Formation/établissement d'un programme</u>

- Du 26 au 30 juillet, les membres de l'équipe Biidaaban et des Services sociaux ont participé à un atelier sur la formation en matière de bien-être, l'établissement de la paix et la résolution des différends animé par Billy Rogers de l'Université d'Oklahoma;
- Ont assisté à un séminaire de motivation avec Brian Tracy, le 14 septembre;
- Ont rencontré les travailleurs de la Société d'aide à l'enfance dans le cadre d'une séance d'échange de renseignements concernant les programmes disponibles – (équipes Biidaaban et des Services sociaux);
- L'équipe des Services sociaux a rencontré les travailleurs des services de probation juvénile pour établir des relations et échanger des renseignements sur les services du programme Biidaaban.

F. <u>Exposés/ateliers/bulletins</u>

- Un atelier d'information de deux jours a eu lieu les 8 et 9 juillet avec les membres de la collectivité, des policiers de la collectivité Mnjikaning, des conseillers de la bande et des invités d'autres collectivités autochtones;
- Exposé à 40 procureurs de la Couronne et décideurs de l'Ontario, 29 septembre;
- Des annexes exposant en détail les articles sur le programme Biidaaban publiés dans l'Ojibway Times Newsletter figurent dans tous les rapports trimestriels.

ACTIVITÉS FUTURES

Les activités futures prévoient les besoins de la collectivité dans les trois mois suivants et indiquent les activités permanentes comme les cercles de guérison avec les services de santé et sociaux, le travail communautaire avec les familles et la préparation des assemblées communautaires qui doivent avoir lieu au cours de l'automne, et indiquent la date des activités prévues pour le trimestre suivant (p. ex. cercle de détermination de la peine, 4 octobre; Aînée et guérisseuse traditionnelle Diane Longboat, assemblée communautaire en novembre).

Réunions du Comité consultatif Biidaaban

Certains facteurs à prendre en considération à l'avenir

1. Compte tenu du succès de l'accord conclu aux termes de l'article 84 (grâce au programme Biidaaban), il est possible que le programme Biidaaban fasse partie d'un processus plus vaste en vertu de l'article 81 parce que le Service correctionnel du Canada envisage la garde à l'extérieur d'un établissement. Cela est d'autant plus possible que la Première nation Mnjikaning est considérée par la police comme une collectivité « sûre » (un des critères de sélection).
2. La déjudiciarisation avant la mise en accusation constitue une préoccupation importante. Il s'agirait d'un processus dans le cadre duquel le cercle de détermination de la peine aurait lieu dans la collectivité et serait possible à cause du respect et de la crédibilité que s'est mérités l'équipe Biidaaban pour son travail et ses relations avec le système judiciaire.
3. L'étude des approches traditionnelles et cliniques du traitement des délinquants sexuels dans les collectivités intéresse l'équipe Biidaaban.
4. Les plans de traitement provisoire constituent un essai servant à déterminer si le client est déterminé ou non à suivre le processus, ce qui contribue à protéger la crédibilité du programme Biidaaban. Le plan de traitement est présenté à la Couronne avec un rapport sur une période de quatre mois et a fonctionné efficacement depuis sa mise en œuvre.
5. Diverses options de traitement sont offertes : programme structuré de prévention des rechutes, maîtrise de la colère, psychologue qui incorpore les traditions dans le traitement et guérison traditionnelle.

6. Les Aînés traditionnels décrivent le cercle de détermination de la peine comme un cercle de purification (en mettant l'accent sur la suppression des questions ou des problèmes – p. ex. la purification).

EXPÉRIENCE ET FORMATION DU PERSONNEL

Pour donner une idée de la force du noyau de l'équipe Biidaaban, on présente un bref profil de l'expérience et de la formation des membres du personnel[22], collectivement et individuellement, mais il ne décrit pas de manière exhaustive leurs études, leur formation ou leur expérience professionnelle.

L'analyse des études, de la formation et de l'expérience du personnel de base de l'équipe révèle qu'il existe une solide base pour répondre aux multiples besoins de la collectivité – domaines de guérison et d'enseignement. La compétence des membres de l'équipe Biidaaban leur permet de répondre aux besoins en évolution d'une collectivité diversifiée sur le plan culturel et en pleine croissance. Les membres connaissent bien l'art de la guérison, ce qui leur permet de faire face rapidement aux questions de bien-être et aux situations qui se présentent dans la collectivité. À cette fin, ils doivent posséder une foule de compétences et une grande expertise.

Tous les membres ont fait des études dans des universités ou des collèges renommés ou travaillé dans des organismes réputés dans les domaines de l'agression sexuelle, de la prévention du crime et de l'intervention, de la toxicomanie, des questions liées aux enfants et à la famille et de la justice alternative. Ils ont obtenu un diplôme universitaire ou ils étudient pour y arriver. Ils ont tous des certificats ou des diplômes dans les domaines de la justice communautaire et d'autres disciplines spécialisées.

Avant de décrire les études, la formation et l'expérience des membres du personnel, il conviendrait de décrire les normes élevées auxquelles un membre de l'équipe Biidaaban doit se conformer. Selon les critères de la collectivité Mnjikaning, chaque membre de l'équipe doit posséder les qualités suivantes :

- au moins deux ans de formation concernant le programme Biidaaban ou d'autres modèles de guérison dans le domaine de la justice communautaire;
- des études postsecondaires dans le domaine des services sociaux ou l'équivalent;

- au moins trois ans d'expérience pratique en counseling;
- la capacité de travailler dans une équipe où le climat est positif;
- la capacité de rester en liaison avec divers ordres de gouvernement;
- des compétences en matière de coordination et d'organisation;
- d'excellentes compétences en communication;
- la souplesse nécessaire pour travailler en soirée.

Les membres du personnel de base de l'équipe Biidaaban travaillent ensemble sous la direction des Services communautaires et familiaux Gga Wiidookaadmin.

Il est intéressant d'observer qu'on fait encore venir des gens de l'extérieur pour qu'ils enseignent, guérissent, etc., comme en témoignent les ateliers auxquels ont assisté les membres du personnel et le fait qu'on ait demandé à des animateurs, des guérisseurs et des enseignants de communiquer leurs connaissances à la collectivité.

Leurs études et leurs antécédents professionnels indiquent qu'ils ont fait des études dans des universités et des collèges agréés et des organismes renommés dans le domaine de la justice alternative, de la violence sexuelle, de la prévention du crime, de la toxicomanie et du bien-être des enfants et des familles.

Ils détiennent des diplômes universitaires ou ils sont sur le point d'en obtenir. Tous ont obtenu un certificat ou des diplômes dans des disciplines spécialisées.

Universités, collèges, établissements d'enseignement ou organisations fréquentés

Université de Toronto, Athabasca University/Université Laurentienne -(téléapprentissage); Université de Windsor/Iona College, Confederated College of Applied Arts, Georgian College, Loyalist College NTI, University of Oklahoma, Trent University, Nechi Institute, Addictions Research Foundation, Waseskun Healing Center, D^{r} Ed Connors (développement Biidaaban, guérison, formation du personnel); D^{r} Cruz Aceverdo, agressions sexuelles dans les collectivités autochtones.

ÉTUDES ET FORMATION

Ensemble, les quatre membres de l'équipe de base ont accumulé plus de 3 000 heures de formation et d'études au cours des trois dernières années.

PROGRAMME BIIDAABAN

- Partie un : Le modèle de guérison communautaire;
- Partie deux : Formation concernant le protocole et préparation de la mise en œuvre;
- Formation concernant le processus Biidaaban – formation concernant l'orientation des nouveaux membres.

ENFANTS/JEUNES

- Éducation des jeunes enfants/garde de jour;
- Diplômes en éducation des jeunes enfants;
- Protection de nos enfants dans les rues – Formation concernant l'évaluation de la violence sexuelle et les stratégies à adopter avec les jeunes enfants et leur famille.

THÉRAPIE THERAPLAY - (2 MEMBRES ÉTUDIENT POUR OBTENIR UN CERTIFICAT)

- Guérison avec les enfants –Introduction aux méthodes de guérison avec les enfants, les jeunes et les familles;
- Rainbows – thérapie à la suite d'un deuil et d'une perte;
- Formation sur l'abus d'alcool et d'autres drogues chez les jeunes;
- Compréhension de la violence sexuelle à l'endroit des enfants dans les collectivités autochtones.

COUNSELING – CERTIFICAT ET DIPLÔMES OBTENUS

CONSEILLER AUTOCHTONE AGRÉÉ

- Conseiller auprès des personnes ayant des problèmes de dépendance à l'égard du jeu – Canadian Society of Counsellors & Therapists.

GUÉRISON DES ENFANTS

- Prévention du suicide;
- Thérapie par le jeu pour les enfants victimes de violence sexuelle;
- Dale Carnegie, art de parler en public;
- Formation en animation.

FAMILLE/COLLECTIVITÉ

- Formation en connaissances pratiques;
- Trouver la paix et résoudre les différents, Univ. de l'Oklahoma;
- Règlement extrajudiciaire de différends, Université de Toronto.

DÉPENDANCE À L'ÉGARD DU JEU

- Fondation de recherches sur la toxicomanie – Téléconférence sur les problèmes de jeu des joueurs invétérés; orientation concernant les problèmes et le jeu compulsif; réalité des problèmes et du jeu compulsif; traitement cognitif des joueurs invétérés; formation avancée concernant la dépendance à l'égard du jeu;
- Traitement des victimes du jeu compulsif;
- Conseil canadien sur le jeu compulsif – Conférence Bridging the Gap; conférence semestrielle;
- Fondation canadienne des joueurs invétérés – passé, présent et avenir;
- American Council on Problem Gambling;
- Nutritional Recovery: The Complete Strategy for Combating Addictions;
- Gambling Awareness - Nechi Institute;
- The Invisible Disease- Compulsive Gambling: Recognizing Gambling Issues for the Alcoholic/Drug Addicted Client.

TOXICOMANIE

- Programme structuré de prévention des rechutes.

IMMATRICULATION

- Psychologie – Université de Toronto - 2 *membres* de l'équipe Biidaaban.

DOMAINE JUDICIAIRE

- Formation concernant l'organe directeur de la police;
- Administration centrale de la Police provinciale de l'Ontario : Conférence sur la justice communautaire;
- Intervention dans les situations d'urgence;
- Formation sur les interventions dans les situations d'urgence.

BIEN-ÊTRE DES HOMMES

- Conférence sur le bien-être des hommes;
- Conférence sur le bien-être des femmes;
- Parce que vous le valez;
- 7^{e} Conférence annuelle sur le bien-être des femmes;
- Solides compétences des femmes en communication;
- Délinquant sexuel /agression sexuelle;
- Atelier sur le traitement des délinquants sexuels – Waseskun Healing Center;
- Suicide – « Searching for Strength »;
- La violence sexuelle dans les collectivités autochtones (D^{r} Cruz Aceverdo).

Atelier sur la formation des formateurs (non abordé dans la formation des autres formateurs)

- Formateur en bien-être des Autochtones – Université de l'Oklahoma;
- Cercle de justice communautaire;
- Suppression de l'oppression.

DIPLÔMES

- Diplôme de services sociaux – First Nations Technical Institute;

- Éducation des jeunes enfants.

GÉNÉRALITÉS : AUTRES QUESTIONS

- Atelier sur l'évaluation.

INFORMATIQUE

- Microsoft/ Word, niveaux 1 et 2.

PRIX/RÉALISATIONS/ADHÉSIONS/INTÉRÊTS

Remarkable Woman Award; Dean's List (concernant l'éducation des jeunes enfants), membres du conseil d'administration de l'école élémentaire Mnjikaning; Canadian Society of Counsellors and Therapists; ouvrage publié, danse traditionnelle et contemporaine, arts visuels traditionnels et contemporains, conseil d'administration - organe directeur de la police, Rama; Radio Rama Board, campagne de financement.

Pour illustrer son soutien du programme Biidaaban, la police a inclus le processus Biidaaban dans son plan d'activités avec les activités de base régulières comme le programme Rider.

ANIMATION DE PROGRAMMES : DANS LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING

- De victime à survivante, modèle de traitement en groupe de femmes victimes de l'inceste
- Programme traditionnel de formation au rôle de parent
- Programme de sécurité personnelle et de prise de décision – violence
- Programme de prévention (Kendaaswin)

EXPOSÉS SUR LE PROGRAMME BIIDAABAN – 1998-2000

Ministère du Procureur général de l'Ontario – ***The Prosecution Service and the Criminal Justice System and the New Millennium***

Ontario Native Education Counsellors Annual Conference - ***Caring for the Caregiver***

- le Colloque international de victimologie;
- la Première nation Pic River;
- la Première nation Sagamok;
- la Conférence sur la prévention du crime chez les Autochtones;
- la Première nation Bear Island;
- la Native Women and Wellness Conference East;
- l'Administration centrale de la Police provinciale de l'Ontario : conférence sur la justice communautaire; le renforcement de la responsabilité communautaire;
- la conférence annuelle des services communautaires et familiaux Gga Wiidookaadmin;
- le ministère du Procureur général de l'Ontario;
- le Service des poursuites, The Criminal Justice System and the Millennium.

BESOIN DES INTERVENANTS

- Atelier sur la justice réparatrice;
- Conférence annuelle des services communautaires et familiaux Gga Wiidookaadmin;
- Conférence annuelle de l'Ontario Native Education Counsellors.

DE VICTIME À SURVIVANTE – MODÈLE DE TRAITEMENT EN GROUPE DE FEMMES VICTIMES DE L'INCESTE

- Services communautaires et familiaux Gga Wiidookaadmin.

APPROCHE AUTOCHTONE DE LA TOXICOMANIE

- Fondation canadienne des joueurs invétérés : conférence Bridging the Gap.

LA JUSTICE RÉPARATRICE DANS LES COLLECTIVITÉS AUTOCHTONES, PRÉSENTÉ :

- Aux juges responsables de l'éducation permanente au Québec;
- Au 10^{e} Colloque international sur la victimologie;

- Au ministère du Procureur général de l'Ontario;
- A l'éducation permanente pour les procureurs de la Couronne;
- Au programme d'études supérieures sur la toxicomanie du Georgian College;
- Au Owen Sound Native Friendship Centre;
- A la Conférence annuelle de la Fondation canadienne des joueurs invétérés.

JUSTICE RÉPARATRICE ET DÉPENDANCE À L'ÉGARD DU JEU

- Conférence annuelle de la Fondation canadienne des joueurs invétérés.

Voici en conclusion le point de vue du D[r] William Marshall :

> « Si nous avons tiré des leçons de nos erreurs du passé, c'est que les Autochtones doivent avoir la haute main sur leur propre destinée et pouvoir résoudre leurs propres problèmes. En fait, nous devrions avoir le bon sens de mettre à profit les façons de procéder des Autochtones. Ils pourraient certainement nous en apprendre autant que nous pourrions leur en apprendre sur la façon de faire face à tous les genres de délinquants[23] ».

Au personnel de l'équipe Biidaaban,

chi Meegwetch

ANNEXE A

DÉLINQUANTS

ACCUSATIONS – PEINES POSSIBLES – PEINES RÉLLES

(44 cas)

PERSONNE	ACCUSATION	PEINE POSSIBLE	PEINE RÉELLE
1. Homme	Agression contre un membre de la famille	2 ans et plus	60 jours- week-ends
2. Femme	Agression contre un membre de la famille	6 mois	Sursis (Déjudiciarisation)
3. Homme	Agression contre un membre de la famille avec une arme Vol à main armée Agression sexuelle	8 ans	2 ans de traitement En instance
4. Homme	Agression contre un membre de la famille	2 ans et moins	6 mois - week-ends
5. Homme	Agression sexuelle contre une personne mineure	2 ans et plus	6 mois
6. Homme	Agression sexuelle Contacts sexuels	2 ans et plus	5 mois, 2 ans de probation
7. Homme	Agression sexuelle contre une personne mineure	2 ans et plus	6 mois
8. Homme	Introduction par effraction	Garde en milieu ouvert	Probation
9. *Homme	Enlèvement Agression sexuelle Agression armée	8 ans	Mise en liberté anticipée au lieu d'un séjour dans une maison de transition

PERSONNE	ACCUSATION	PEINE POSSIBLE	PEINE RÉELLE
10. Homme	Introduction par effraction Vol de faible importance	2 ans moins un jour	Sursis
11. Homme	Agression armée contre un membre de la famille (3)	2 ans et plus, aucune accusation portée	6 mois de traitement
12. *Homme	Agression sexuelle	Libération conditionnelle anticipée - 18 mois	4 ans
13. Femme	Voies de fait causant des lésions corporelles Violation d'un engagement	18 mois	Amende, 3 ans et libération conditionnelle
14. Homme	Agression contre un membre de la famille	A choisi de ne pas participer	
15. Homme	Agression contre un membre de la famille	2 ans et moins	6 mois d'assignation à résidence
16. Homme	Agression sexuelle Contacts sexuels		Libération conditionnelle dans la collectivité
17. Homme	Agression armée	18 mois	3 mois
18. Femme	Vol à l'étalage	Amende	Déjudiciarisation
19. Femme	Vol de plus de 5000 $ Abus de confiance	2 ans et plus	Ordonnance de sursis dans la collectivité
20. Femme	Voies de fait	30 jours de probation en milieu ouvert	Déjudiciarisation
21. Femme	Vol de plus de 5 000 $ Abus de confiance	2 ans et plus	Ordonnance de sursis dans la collectivité
22. Homme	Agression sexuelle	2 ans	Aucune accusation portée
23 Homme	Agression	6 mois de probation	Déjudiciarisation
24. Homme	Facultés affaiblies - 3 chefs	1 an	Week-ends
25. Femme	Vol de faible importance Abus de confiance	2 ans et moins	Déjudiciarisation

PERSONNE	ACCUSATION	PEINE POSSIBLE	PEINE RÉELLE
26. Homme	Agression sexuelle	2 ans	Aucune accusation portée
27. Homme	Agression sexuelle	2 ans et moins	Déjudiciarisation
28. Homme	Agression sexuelle	2 ans et moins	6 mois, 3 ans de probation
29. Homme	Agression contre un membre de la famille	2 ans et moins	Peine de 80 jours purgée pendant les week-ends, 2 ans de probation
30. Homme	Agression	2 ans et moins	Déjudiciarisation
31. Homme	Agression contre un membre de la famille	60 jours	Arrêt des procédures
32. Homme	Agression sexuelle Aide après la mis en liberté. *N'a pas accepté sa responsabilité avant d'avoir été reconnu coupable	2 ans et moins	2 ans et moins
33. Homme	Agression contre un membre de la famille	60 jours	20 jours
34. Homme	Facultés affaiblies Manquement aux conditions de la probation	Refus du programme Biidaaban après un traitement provisoire de 4 mois	Amende, 4 mois
35. Homme	Agression contre un membre de la famille	2 ans et moins	2 ans de probation
36. Homme	Agression sexuelle contre une personne mineure	2 ans et plus	Affaire non résolue

PERSONNE	ACCUSATION	PEINE POSSIBLE	PEINE RÉELLE
37. Homme	Agression contre un membre de la famille	Refus du programme Biidaaban. A reçu une aide par le biais d'autres travailleurs	
38. Homme	Agression contre un membre de la famille	A choisi de ne pas participer	
39. Homme*	Agression sexuelle		2 ans et moins
40. Homme	Agression/introduction par effraction Accusation relative aux drogues Manquement aux conditions	2 ans et plus	Réduction à un an et probation
41. Homme	Agression Introduction par effraction Accusation relative aux drogues Manquement aux conditions	2 ans et plus	Réduction à un an et probation
42. Homme	Agression contre un membre de la famille	A choisi de ne pas participer	
43. Homme	Agression contre un membre de la famille	Candidat non approprié	A reçu une aide par le biais d'autres travailleurs
44. Femme	Vol Avoir bu en public	A reçu une aide par l'entremise du bureau des drogues et de l'alcool	

*Condamné avant la mise en œuvre du programme Biidaaban, mais a reçu une aide après sa réinsertion sociale.

ANNEXE B

QUESTIONNAIRE

ÉTAT DE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DE LA COLLECTIVITÉ MINJIKANING

Si vous vous reportez à il y a environ 5 ans (1994-1995), comment décririez-vous l'état de santé et le bien-être de la collectivité Mnjikaning? **Cochez ou encerclez le chiffre qui décrit le mieux votre opinion. 0 signifie que l'état de santé ou le bien-être sont nuls; 10 signifie que la collectivité a atteint un niveau très élevé de santé et de bien-être. Vous pouvez vous situer n'importe où sur cette échelle.**

1995

0 ⟶1 ⟶2 ⟶3 ⟶4 ⟶5 ⟶6 ⟶7 ⟶8 ⟶9 ⟶10

Quelles sont vos raisons d'attribuer cette cote?

1999 – Comment évalueriez-vous l'état de santé et le bien-être de votre collectivté aujourd'hui?

0 ⟶1 ⟶2 ⟶3 ⟶4 ⟶5 ⟶6 ⟶7 ⟶8 ⟶9 ⟶10

La situation est-elle meilleure? Pas aussi bonne? La même? Veuillez expliquer.

Quels sont les signes qui vous indiquent que la santé de votre collectivité s'améliore? (Donnez autant de signes que possible)

Si cela n'a pas été mentionné : Croyez-vous que le modèle de guérison BIIDAABAN de la collectivité Minjikaning a apporté une contribution (état de santé et bien-être de la collectivité)? Veuillez expliquer. Comment et de quelles façons?

Qu'arriverait-il si le PROGRAMME BIIDAABAN N'EXISTAIT PLUS, comment cela influerait-il sur la collectivité? Qu'arriverait-il? (utilisez le verso de la feuille en cas de besoin).

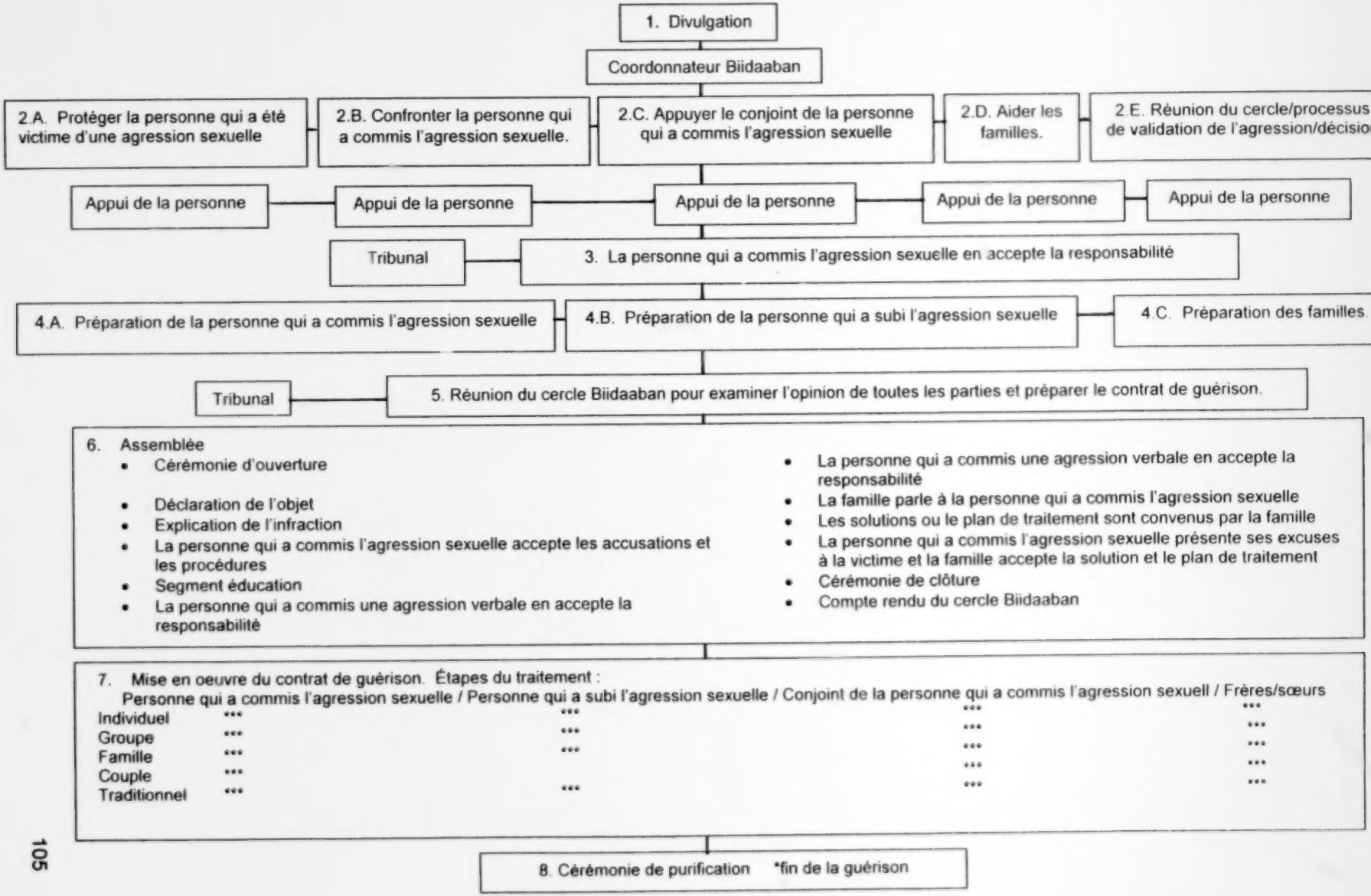
Nom_____

Âge_____**Homme**_____**Femme**_____

ANNEXE C

BIIDAABAN : MODÈLE DE GUÉRISON DE LA COLLECTIVITÉ MNJIKANING

« LE PROTOCOLE » – LES ÉTAPES



ANNEXE D

INFORMATION À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA COLLECTIVITÉ

Les renseignements qui figurent dans la présente annexe proviennent directement de la brochure du programme Biidaaban visant à donner aux membres de la collectivité des renseignements clairs, utiles et faciles à comprendre sur le modèle de guérison. La brochure est distribuée aux endroits où ceux qui sont le plus intéressés au programme Biidaaban peuvent avoir accès rapidement aux renseignements.

On peut obtenir la brochure au poste de police, dans les cabinets d'avocats, au bureau de la bande, au restaurant Second Cup, au bureau du programme Biidaaban et en écrivant au programme Biidaaban.

Certains des renseignements qui suivent ont été légèrement modifiés pour condenser l'information, mais qu'ils perdent leur signification.

BIIDAABAN

Nous sommes le groupe Biidaaban
Qui accueille le soleil levant
Dans un cercle
Tous peuvent guérir
Comme l'arbre près de l'eau vive
Qui croît grâce à la Terre, notre mère nourricière
Nous nous élevons dans un esprit renforcé
Pour partager la renaissance de la Vie.

John Wesley Oldham, 9 juin 1995

Ce n'est pas facile!

Il faut de la force et du courage pour participer au processus Biidaaban.

EN QUOI CONSISTE LE PROCESSUS?

Voici en quoi consiste le processus Biidaaban

- Promouvoir le bien-être dans notre collectivité;
- Rompre le « cycle de la violence;
- Assumer la responsabilité de son comportement avec le soutien d'une collectivité compatissante;
- Respecter chaque personne ainsi que ses valeurs et croyances;
- Aider quiconque dans la collectivité qui demande de l'aide;
- Comprendre le pardon et la réconciliation;
- Vérité et honnêteté;
- Processus fondé sur la connaissance qu'a notre Première nation de la guérison. Au lieu de recourir à la punition, la collectivité demande à la personne qui a causé des préjudices d'assumer la responsabilité de ses actions, de faire amende honorable et de réparer les torts causés.

La personne qui a subi des préjudices doit accepter le processus.

Tous les membres de la famille et de la collectivité bénéficieront d'un soutien dans le cadre du processus. L'équipe Biidaaban assistera les personnes en cause devant le tribunal.

En quoi consiste le processus communautaire?

Le processus Biidaaban est un processus fondé sur la connaissance qu'a notre Première nation de la guérison.

Au lieu de recourir à la punition, l'idée est de rétablir l'équilibre dans la vie des personnes touchées par les préjudices.

Dans le processus Biidaaban, la ***personne qui a subi des préjudices :***

- bénéficie d'un soutien même si la personne qui lui a causé des préjudices refuse de participer;

- doit accepter de participer au processus;
- bénéficie d'un environnement sûr qui lui permet d'exprimer à la personne qui lui a fait du tort l'effet de son comportement sur sa vie;
- a son mot à dire en ce qui concerne l'utilisation qu'elle fait du soutien de la collectivité.

La personne qui a causé les préjudices :

- accepte la responsabilité de son comportement ou de ses actions au cours d'une assemblée communautaire;
- présente ses excuses aux personnes auxquelles elle a fait du tort;
- fait amende honorable envers la personne et la collectivité touchées;
- répare les torts causés à la personne et à la collectivité touchées;
- guérit ses propres blessures.

INFORMATION À L'INTENTION DE LA PERSONNE QUI A SUBI DES PRÉJUDICES

Le processus Biidaaban a été conçu pour aider les personnes qui ont subi des préjudices à passer à travers la période difficile qu'elles vivent. Si quelqu'un vous a blessé ou fait du mal, nous pouvons vous aider à examiner les options qui s'offrent à vous pour que vous vous sentiez en sécurité, que vous rétablissiez l'équilibre dans votre vie et, si vous le voulez, que nous réparions les relations qui ont été rompues. Nous offrons les services suivants :

- soutien affectif;
- counseling individuel, en couple et en famille;
- counseling de groupe;
    - cercle de partage et de guérison;
    - maîtrise de la colère;
    - programme structuré de prévention des rechutes;
    - groupes de femmes;
    - groupes d'hommes;
- Aide dans le cadre du processus judiciaire;
- Préparation pour l'assemblée communautaire;
- Mises en rapport avec des guérisseurs traditionnels;
- Mises en rapport avec des psychologues et des thérapeutes.

INFORMATION À L'INTENTION DE LA PERSONNE QUI A CAUSÉ DES PRÉJUDICES

- Si vous avez causé des préjudices, vous pouvez être accusé ou non par la police;
- Vous devez satisfaire aux critères Biidaaban et assumer la responsabilité de votre comportement. La personne qui a subi des préjudices doit accepter votre participation au processus;
- Vous rencontrerez l'équipe Biidaaban, on vous assignera un conseiller en bien-être et vous signerez un plan de traitement provisoire;
- Le plan de traitement sera présenté au tribunal si vous avez été accusé. L'équipe Biidaaban se présentera devant le tribunal avec vous, présentera le plan de traitement provisoire et tentera de faire reporter votre cas pour une période de quatre mois;
- Pendant les quatre mois, vous suivrez le plan. Cette période vous donnera ainsi qu'à l'équipe Biidaaban la possibilité de déterminer si le processus communautaire vous convient. L'équipe Biidaaban remettra au tribunal un rapport écrit sur vos progrès. La peine que le tribunal vous imposera pourra dépendre de votre engagement à l'égard du plan;
- Vous assisterez à une assemblée communautaire où la personne à laquelle vous aurez causé des préjudices et la collectivité vous parleront de votre comportement. Ils décideront avec vous de la façon d'en arriver à un accord avec tous.

INFORMATION À L'INTENTION DE LA FAMILLE

Vous pouvez éprouver divers sentiments comme la colère, un choc, la peur, la culpabilité, la tristesse, etc. Il s'agit de sentiments normaux au cours d'une telle période.

L'équipe Biidaaban peut offrir soutien et aide à tous les membres des familles en cause dans ce processus. Que vous soyez un membre de la famille de la personne qui a subi des préjudices ou de la personne qui a causé des préjudices, nous offrons les services suivants :

- soutien affectif;
- counseling individuel, en couple et en famille;
- counseling de groupe;
    - cercle de partage et de guérison;
    - maîtrise de la colère;
    - programme structuré de prévention des rechutes;

- groupes de femmes;
- groupes d'hommes;

- Aide dans le cadre du processus judiciaire;
- Préparation pour l'assemblée communautaire;
- Mises en rapport avec des guérisseurs traditionnels;
- Misses en rapport avec des psychologues et des thérapeutes.

L'ASSEMBLÉE COMMUNAUTAIRE

- La collectivité sera invitée à assister à l'assemblée;
- L'assemblée commencera par une cérémonie d'ouverture, qui dépendra des souhaits des participants;
- La personne qui a causé des préjudices parlera de son comportement fautif et présentera ses excuses aux personnes (8) auxquelles elle a causé du tort, à leur famille et à la collectivité;
- La collectivité aura la possibilité de parler de ce comportement;
- Un plan de traitement sera élaboré par la collectivité grâce à l'apport de tous;
- L'assemblée comprendra un volet éducatif;
- Il y aura un examen après six mois pour surveiller les progrès accomplis;
- Il y aura une cérémonie de clôture.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS, VEUILLEZ CONTACTER

Biidaaban : Modèle de guérison de la Première nation Mnjikaning

Première nation Minjikaning
MASK Arena Complex, 2e étage
5884, chemin Rama, bureau 200
Rama (Ontario) L0K 1T0
Tél. : (705) 325-3611
Téléc. : (705) 329-3067

Christine Douglas	Gestionnaire	Poste	1430
Lana Shilling	Adjointe administrative	Poste	1423
Leanne McRae - Douglas	Coordonnatrice Biidaaban	Poste	1426
Pennie Williams-Louttit	Animatrice Biidaaban	Poste	1427
Catherine Cunningham	Aide juridique pour les jeunes	Poste	1428
Dawn Ireland-Noganosh	Conseillère en bien-être	Poste	1410
Deanna Shilling	Conseillère en bien-être	Poste	1409
Byron Stiles	Coordonnateur des services de toxicomanie	Poste	1429
Liette Snache	Programme national de lutte contre l'abus d'alcool et de drogues chez les Autochtones (PNLAADA)	Poste	1431
Stephanie Sandy	Conseillère en service social	Poste	1424
Derrick Snache	Intervenant en services d'aide sociale à l'enfance autochtone	Poste	1425

ANNEXE E

STATISTIQUES SUR LE PROGRAMME BIIDAABAN

1999-2000

COURBES DE CROISSANCE – DERNIÈRE ANNÉE – 1999-2000

Activité	Totaux trimestriels				Comparaison - Totaux annuels[24]	
	1999 – Premier trimestre	1999 - Deuxième trimestre	2000 – Troisième trimestre	2000 - quatrième trimestre	1997-1998	1999-2000
Nombre de cas	-	N/D	31	33	29	64
Nombre de clients	-	76	79	70	N/D	225
Contacts avec les clients	283	245	293	277	243	1 098
Contacts au sujet des clients	216	172	216	178	274	782
Mises en rapport	2	1	0	21	11	24
Visites à domicile	19	28	32	42	15	121
Visites au bureau	87	115	143	95	140	440
Visites au tribunal	18	15	23	25	40	81
Visites en prison	1	3	8	3	24	15
Évaluations initiales	0	3	1	0	15	4
Services de mémoire	7	12	11	14	29	44
Assemblées communautaires	0	4	3	1	N/D	8
Cercles/avec les clients	16	4	66	23	N/D	109
Gestion des cas	7	8	4	29	N/D	48

Réunions du personnel	7	8	5	6	N/D	26
Réunions des consultants de l'équipe	48	32	47	40	N/D	167
Contacts avec :						
École Mnjikaning	4	13	25	45	N/D	87
Chef et conseil	17	19	18	12	N/D	66
Personnel du casino	2	2	9	2	N/D	15
Société d'aide à l'enfance	7	0	8	5	3	20
Centre de soins aux victimes d'agression sexuelle	1	1	0	1	4	3
Psychologues	29	41	35	18	22	145
Guérisseurs traditionnels	25	11	12	14	N/D	62
Centres de traitement	1	0	0	11	N/D	12
Liaison avec d'autres collectivités	17	8	41	47	N/D	113
Procureurs de la Couronne	26	22	18	18	34	84
Avocat de la défense	51	40	37	13	37	141
Juges/juge de paix	0	1	6	1	N/D	8
Probation/agents de libération conditionnelle	12	36	26	21	30	85
Police	12	5	19	49	N/D	95

Réunion du CCB	1	0	0	1	N/D	2
Procureur général provincial	1	0	0	0	3	1
Services correctionnels autochtones fédéraux	6	2	13	6	7	27
LES ACTIVITÉS SUSMENTIONNÉES SONT EN GRANDE PARTIE SEMBLABLES D'UN TRIMESTRE À L'AUTRE. LES ACTIVITÉS NON MENTIONNÉES CI-DESSUS SONT GÉNÉRALEMENT CELLES QUI PEUVENT AVOIR LIEU AU COURS D'UN TRIMESTRE DONNÉ, MAIS NON DE FAÇON RÉGULIÈRE, PAR EXEMPLE FONDATION AUTOCHTONE DE GUÉRISON, LIAISON POUR LES DÉTENUS AUTOCHTONES, RJA, ETC.						

ANALYSE DU TEMPS CONSACRÉ À UN ABUSEUR TYPE

Acte criminel - Exploitation sexuelle par le titulaire d'un poste de confiance - Acte criminel – maximum de 5 ans

(Exemple tiré d'un dossier du programme Biidaaban. Nombre total d'abuseurs jusqu'à maintenant, 48. Représente l'abuseur « moyen »)

HEURES - 395 heures

Données de référence provenant de dossiers réels – du 13 mai 1997 au 4 février 2000 (2 ans et plus)

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
05-13-97	Divulgation	8 heures x 2 = 16 heures
05-16-97	Service de mémoire -Tribunal des cautionnements de Barrie -Prison de Barrie (y compris la mère) -Orientation vers le programme Biidaaban	8 heures x 1 = 8 heures 30 min x 2 = 1 heure
05-21-97	Tribunal des cautionnements de Barrie, y compris la mère, prison de Barrie	7 heures x 2 = 14 heures

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
05-23-97	Cercle au domicile, mère et enfants	2,5 heures x 4 =10 heures
05-27-97	Tribunal des cautionnements de Barrie	3 heures x 2 = 6 heures
05-27-97	Réunion de l'équipe	30 min x 4 = 2 heures
05-28-97	Téléphone	10 min x 1 = ,10
05-29-97	Tribunal des cautionnements de Barrie, y compris la mère	4 heures x 2 = 8 heures
06-02-97	Tribunal d'Orillia, y compris la mère	2,5 heures x 3 = 7,5 heures
06-03-97	Counseling individuel/mère	1 heure x 1 = 1 heure
06-09-97	Tribunal d'Orillia, y compris la mère	4 heures x 2 = 8 heures
06-10-97	Consultation d'un psychologue	,15 min x 1 = ,15
06-16-97	Consultation d'un psychologue	1 heure x 2 = 2 heures
06-19-97	Consultation d'un avocat	30 min x 1 = ,30
06-19-97	Counseling individuel – abuseur	30 min x 1 = ,30
06-25-97	Counseling individuel – mère	1 heure x 1 = 1 heure
06-25-97	Consultation de la prison de Barrie	15 min x 1 = ,15
06-25-97	Consultation d'un psychologue	10 min x 1 = ,10
06-25-97	Consultation de la prison de Barrie	10 min x 1 = ,10
06-25-97	Consultation d'un psychologue	15 min x 1 = ,15
07-04-97	Tribunal de Barrie	3 heures x 3 = 9 heures
07-07-97	Téléphone du client	10 min x 1 = ,10
07-07-97	Consultation de la prison de Barrie	10 min x 1 = ,10
07-07-97	Téléphone du client	10 min x 1 = ,10
07-08-97	Mère et enfant – consultation du psychologue des services médicaux	2 heures x 1 = 2 heures
07-10-97	Counseling individuel avec la mère	1,5 heure x 1 = 1,5 heure
07-17-97	Téléphone du client	10 min x 1 = 10 min
07-28-97	Réunion de l'équipe avec l'avocat	1 heure x 5 = 5 heures
07-29-97	Réunion de l'équipe	1 heure x 5 = 5 heures

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
07-29-97	Counseling individuel avec la mère	1,5 heure x 1 = 1,5 heure
07-28-97	Réunion de l'équipe avec l'avocat	1 heure x 5 = 5 heures
07-29-97	Avec la mère et l'enfant chez le psychologue	1,5 heure x 1 = 1,5 heure
07-30-97	Plan de traitement élaboré par l'équipe	1 heure x 4 = 4 heures
08-01-97	Tribunal de Barrie (Plaidoyer)	6 heures x 8 = 48 heures
08-07-97	Counseling individuel avec la mère	1 heure x 1 = 1 heure
08-07-97	Counseling individuel avec la mère	1 heure x 1 = 1 heure
08-08-97	Tribunal de Barrie (imposition de la peine), avec la mère	3,5 heures x 4 = 14 heures
08-11-97	Counseling individuel avec la mère	1 heure x 1 = 1 heure
09-09-97	Counseling individuel avec la mère	1 heure x 1 = 1 heure
10-16-97	Consultation de la Société d'aide à l'enfance	1 heure x 1 = 1 heure
10-21-97	Counseling individuel avec la mère	1 heure x 1 = 1 heure
10-22-97	Consultation du ministre	1 heure x 1 = 1 heure
10-27-97	Consultation de la Société d'aide à l'enfance	1 heure x 1 = 1 heure
10-27-97	Réunion de l'équipe	1 heure x 2 = 2 heures
11-7-97	Gestion du cas	1 heure x 5 = 5 heures
11-18-97	Rencontre du délinquant à l'autobus (de la prison)	1 heure x 1 = 1 heure
11-19-97	Accompagnement du délinquant au bureau de proba	1 heure x 1 = 1 heure
11-20-97	Accompagnement du délinquant à l'autobus à destin de Thunder Bay Centre de traitement résidentiel	1 heure x 1 = 1 heure
12-21-97	Arrivée du délinquant au centre de traitement	0
12-05-97	Gestion du cas	30 min x 1 = 30 min
12-08-97	Liaison avec le centre de traitement	30 min x 1 = 30 min
12-08-97	Rédaction d'une lettre au Bien-être au sujet du délinquant	30 min x 1 = 30 min
12-15-97	Liaison avec le centre de traitement	30 min x 1 = 30 min

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
12-15-97	Contact téléphonique avec le délinquant	30 min x 1 = 30 min
12-15-97	Discussion avec le Bien-être au sujet du délinquant	10 min x 1 = 10 min
12-16-97	Demande du dossier de la Couronne à partir du cas de la Police provinciale de l'Ontario	10 . x 1 = 10 .
12-16-97	Gestion	10 . x 1 = 10 min
12-18-97	Télécopie du consentement de la communication de l'information au centre de traiteme pour le délinquant	30 min x 1 = 30 min
12-18-97	Contact téléphonique avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
1-05-98	Voyage au motel d'Orillia pour payer le loyer du délinquant pour 2 semaines	1 heure x 1 = 1 heure
1-06-98	Counseling individuel avec la mère	5 min x 1 = 5 min
1-06-98	Contact téléphonique avec le délinquant	15 min x 4 = 1 heure
1-06-98	Réunion de l'équipe	5 min x 1 = 5 min
1-06-98	Contact téléphonique avec le délinquant Contact avec l'agent de probation concernant le délinquant	5 min x 1 = 5 min
1-09-98	Assemblée communautaire	8 heures x 8 = 64 heures
2-09-98	Lettre au délinquant	15 min x 1 = 15 min
3-19-98	Counseling individuel avec la mère	15 min x 1 = 15 min
3-22-98	Consultation du psychologue	15 min x 1 = 15 min
3-24-98	Gestion du cas	30 min x 4 = 2 heures
4-09-98	Séance en couple (délinquant et femme) avec l'agent de probation	1 heure x 2 = 2 heures
4-17-98	Gestion du cas	30 min x 4 = 2 heures
5-21-98	Gestion du cas de probation	15 min x 4 = 1 heure
5-26-98	Lettre au délinquant	15 min x 1 = 15 min
5-22-98	Consultation du psychologue	15 min x 1 = 15 min
5-22-98	Réunion de l'équipe	15 min x 2 = 30 min

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
5-23-98	Réunion avec l'agent de probation	15 min x 2 = 30 min
5-23-98	Réunion de l'équipe	15 min x 2 = 30 min
5-29-98	Appel du délinquant pour prendre un rendez-vous	5 min x 1 = 5 min
6-11-98	Réunion avec l'agent de probation	15 min x 4 = 1 heure
6-11-98	Counseling individuel avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
6-21-98	Counseling individuel avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
7-09-98	Gestion du cas de probation	15 min x 4 = 1 heure
9-08-98	Conversation téléphonique avec le délinquant	5 min x 1 = 5 min
9-17-98	Gestion du cas de probation	15 min x 4 = 1 heure
9-25-98	Contact avec la grand-mère	5 min x 1 - 5 min
9-28-98	Contact avec la grand-mère	5 min x 1 = 5 min
9-29-98	Contact avec la grand-mère	5 min x 1 = 5 min
10-01-98	Counseling individuel avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
10-08-98	Counseling en couple	1 heure x 1 = 1 heure
10-19-98	Counseling individuel avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
10-28-98	Appel téléphonique au Cedar Lodge	15 min x 1 = 15 min
10-28-98	Discussion avec le Cedar Lodge	15 min x 1= 15 min
11-03-98	Counseling individuel	30 min x 1 = 30 min
11-03-98	Réunion de l'équipe	15 min x 3 = 45 min
11-04-98	Visite au domicile de la famille (avec la mère)	8 heures x 1 = 8 heures
11-11-98	Discussion téléphonique avec la famille élargie	15 min x 1 = 15 min
11-12-98	Discussion téléphonique avec la famille élargie	15 min x 1 = 15 min
11-12-98	Téléphone au délinquant	5 min x 1 = 5 min
11-12-98	Discussion avec la mère	5 min x 1 = 5 min
11-14-98	Cercle familial	3 heures x 1 = 3 heures
11-18-98	Téléphone du bureau au délinquant	30 min x 1 = 30 min
11-19-98	Visite au domicile avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
12-02-98	Visite au domicile avec le délinquant	1 heure x 1 = 1 heure
12-09-98	Téléphone au délinquant	15 min x 1 = 15 min
12-12-98	Visite du bureau avec le délinquant	30 min x 1 = 30 min
01-22-99	Téléphone au délinquant et à sa mère	30 min x 1 = 30 min
01-25-99	Visite du bureau avec la mère	30 min x 1 = 30 min
02-18-99	Visite du bureau avec le délinquant	15 min x 1 = 15 min
03-10-99	Cercle familial	2 heures x 1 = 2 heures
03-11-99	Gestion du cas	30 min x 6 = 3 heures
03-17-99	Traitement par téléphone	5 min x 1 = 5 min
03-18-99	Traitement par téléphone	5 min x 1 = 5 min
03-19-99	Traitement par téléphone	5 min x 1 = 5 min
03-19-99	Téléphone au délinquant	15 min x 1 = 15 min
06-02-99	Réunion de l'équipe	30 min x 4 = 2 heures
08-17-99	Examen du cas avec le délinquant et sa famille	3 heures x 8 = 24 heures
07-15-99	Réunion avec le délinquant et l'agent de probation	15 min x 1 = 15 min
07-20-99	Visite du bureau avec le délinquant	30 min x 1 = 30 min
09-16-99	Gestion du cas avec l'agent de libération conditionne	30 min x 4 = 15 min
11-02-99	Téléphone au délinquant	15 min x 1 = 15 min
11-03-99	Gestion du cas	15 min x 4 = 1 heure
11-12-99	Consultation de l'équipe	10 min x 2 = 20 min
11-15-99	Consultation de l'équipe	10 min x 3 = 30 min
11-16-99	Réunion de l'équipe	5 min x 2 =10 min
11-18-99	Réunion de l'équipe	10 min x 3 = 30 min
11-18-99	Téléphone au délinquant	10 min x 1 = 10 min
11-19-99	Visite au domicile avec le délinquant	30 min x1 = 30 min
11-19-99	Contact avec la famille	5 min x 1 = 5 min
11-19-99	Contact avec la victime	5 min x 1 = 5 min

DATE	MESURE PRISE	HEURES – X NOMBRE DE TRAVAILLEURS
11-20-99	Contact avec la famille	5 min x 1 = 5 min
11-22-99	Visite au domicile avec la victime	1 heure x 1 = 1 heure
11-29-99	Assemblée de clôture	5 heures x 8 = 40 heures
02-02-04-00	Téléphone au délinquant /visite du bureau	15/30 min x 1 = 45 min

NOTES EN FIN DE TEXTE

---

[1] S.E. Smith, D.G. Williams et N.A. Johnson. *Nurtured by knowledge: learning to do participatory action-research,* New York, Apex Press, 1997. *Cette approche a bien fonctionné dans le cas du processus Biidaaban.*

[2] BMJ Psychiatry Link, 1999; n° 319, p. 774-778 (18 septembre). Ressource en ligne pour les psychiatres participants, http://www.bmj.com/cgi/content/full/319 (7217): 774.

[3] Affaires générales du Casino/directeur de la culture et des communications de la collectivité Mnjikaning, sept. 2000.

[4] *Chiefs of Ontario Special Report on Casino Rama*, 1er mai 1998, The Long Road, annexe B, p 1-8.

[5] Rupert Ross, procureur de la Couronne adjoint dans le Nord-Ouest de l'Ontario depuis 1985. Chargé des poursuites dans plus de vingt Premières nations Cries et Ojibway éloignées et auteur de *Dancing with a Ghost,* best-seller national utilisé pour les cours de formation. *Returning to the Teachings, p. 47,* Penguin Books, 1996.

[6] Statistiques du directeur des Affaires générales, Directeur de la Culture et des Communications dans la collectivité Mnjikaning.

[7] *Biidaaban: The Mnjikaning Community Healing Model: Site Visit Report*, The Four Worlds Centre for Development Learning, août 1998, p. 10, 17.

[8] *Onkwatenro'Shon': 'A Health Planners*, Edward A. Connors, Ph.D.C. Psych, *Chippewas of Rama Health Center: Some healing models explored*, CHCH, Hollow Water; Alkali Lake, Oates, L. *Native Treatment Programs*, Terrace, Colombie-Britannique. Le Dr Connors continue de favoriser les assemblées communautaires et d'offrir des services psychologiques et de consultation à l'équipe Biidaaban et à ses clients.

[9] Solliciteur général (1997) *Les quatre cercles de Hollow Water,* voir le processus en 13 étapes, Ottawa, Collection sur les autochtones, p. 2.

[10] Voir l'annexe C. Protocole Biidaaban et information à l'intention des membres de la collectivité. Brochure.

[11] Pam Burke, procureure de la Couronne.

[12] Entrevue en profondeur, Rupert Ross, voir le chap. 2., p. 20.

[13] Entrevue en profondeur, Rupert Ross, voir le chap. 2., p. 20.

[14] Voir l'annexe A. Délinquant – accusations – peines possibles et peines réelles.

[15] Voir l'annexe E. Statistiques sur le programme Biidaaban, comparaisons des années 1997-1998 et 1999-2000. Analyse du temps que nécessite un abuseur type.

[16] Dans le cadre du processus Biidaaban, le client est la « personne qui a causé des préjudices » et la victime est la « personne qui a subi les préjudices ». Un autre terme utilisé est la « personne responsable de l'abus ». Cette terminologie reconnaît que le noyau ou l'esprit de la personne est « entier » et qu'elle a simplement mal agi et rompu l'équilibre. Cette croyance aide la personne à guérir, car elle peut réparer le tort causé. Intérieurement, elle est entière, mais elle a causé des préjudices qui ont rompu temporairement l'équilibre.

[17] Rapport du 28 avril 2000 sur la lutte contre le crime. *Invest in Kids*, coalition bipartisane de 700 membres, formée de chefs de police, de shérifs et de victimes de la criminalité. Les auteurs de l'étude ont comparé les enfants participant ou non à des programmes de garderie dans les zones rurales, suburbaines et urbaines des États-Unis. L'étude portait sur 1 000 enfants de 3 et 4 ans en garderie.

[18] *USA Today*, article paru en janvier 200l. Selon l'étude d'un neuroscientifique, dès l'âge de 11 ans, le cerveau subit une réorganisation en profondeur dans une région liée au comportement social et au contrôle des impulsions, ce qui le rend vulnérable aux expériences traumatisantes, à l'abus des drogues et aux influences malsaines. Le projet Dare est une approche proactive qui porte sur ces conclusions.

[19] David Cayley, *The Expanding Prison. The Crises in Crime and Punishment*, p. 191-192.

[20] Extrait du rapport trimestriel sur le programme Biidaaban.

[21] Annexe E. Statistiques sur le programme Biidaaban – 1999-2000 – Courbes de croissance de l'année précédente – Corrélation et compilation des activités du processus Biidaaban, année écoulée. Voir également le rapport du 1er trimestre, juillet-septembre 1999.

[22] Le profil est établi à partir de la notice biographique de chaque membre du personnel, qui est conçue pour montrer la profondeur et l'étendue de la formation et de l'expérience professionnelle du personnel de l'équipe Biidaaban. Les renseignements proviennent également de rapports trimestriels.

[23]W. Marshall, (1997). *Le traitement des délinquants sexuels : méthodes utilisées actuellement auprès des non-Autochtones et applicabilité de ces méthodes aux délinquants autochtones*, p. 71.

[24] 1997-1998 : Période d'un an, débutant le 1er avril et se terminant le 31 mars.

1999:

Le premier trimestre comprend les mois de juillet, d'août et de septembre (1999)

Le deuxième trimestre comprend les mois d'octobre, de novembre et de décembre (1999).

Le troisième trimestre comprend les mois de janvier, de février et de mars (2000).

Le quatrième trimestre comprend les mois d'avril, de mai et de juin (2000).

Les trimestres peuvent différer de ceux du programme Biidaaban pour faciliter la lecture des statistiques annuelles.